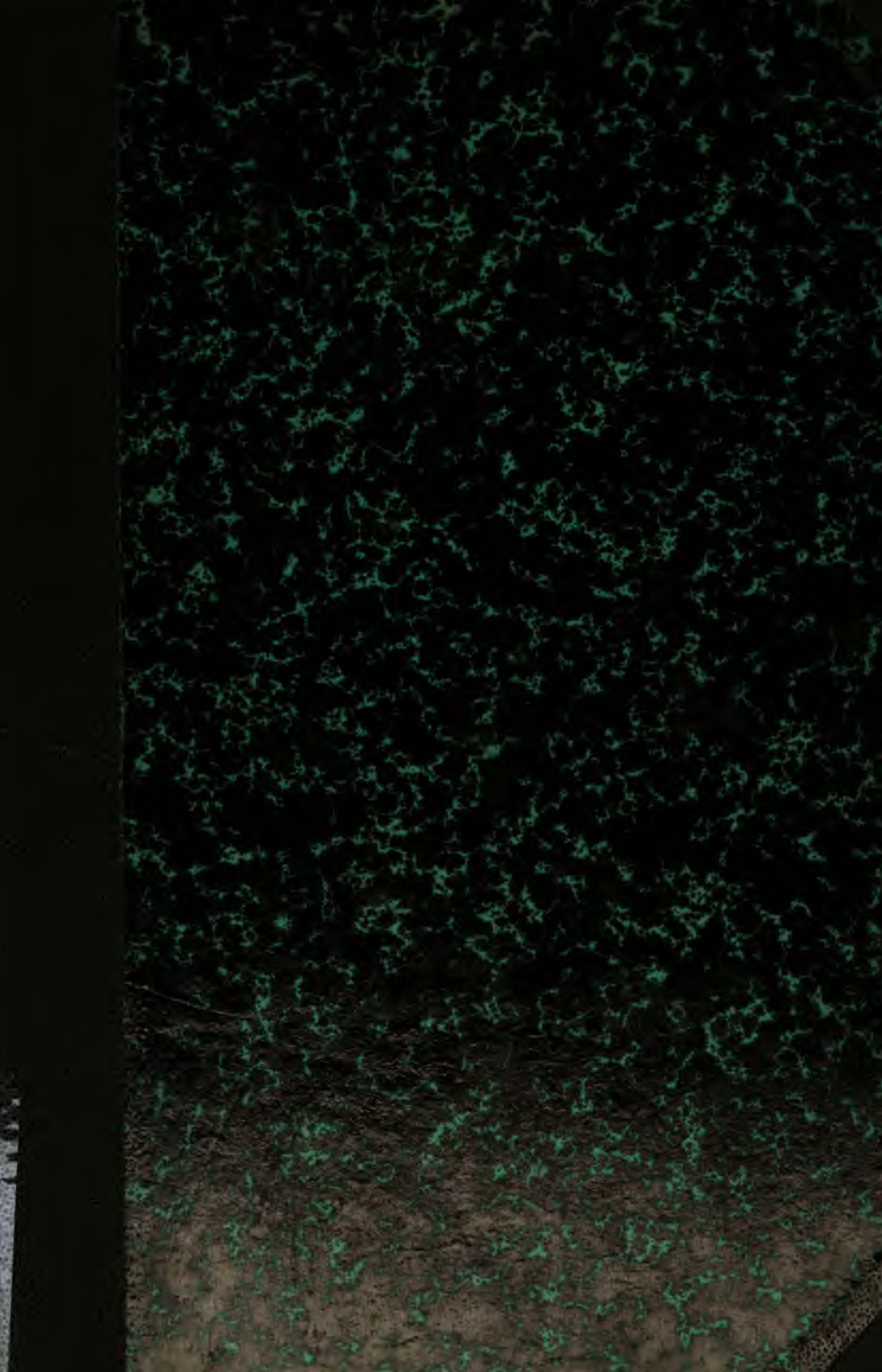
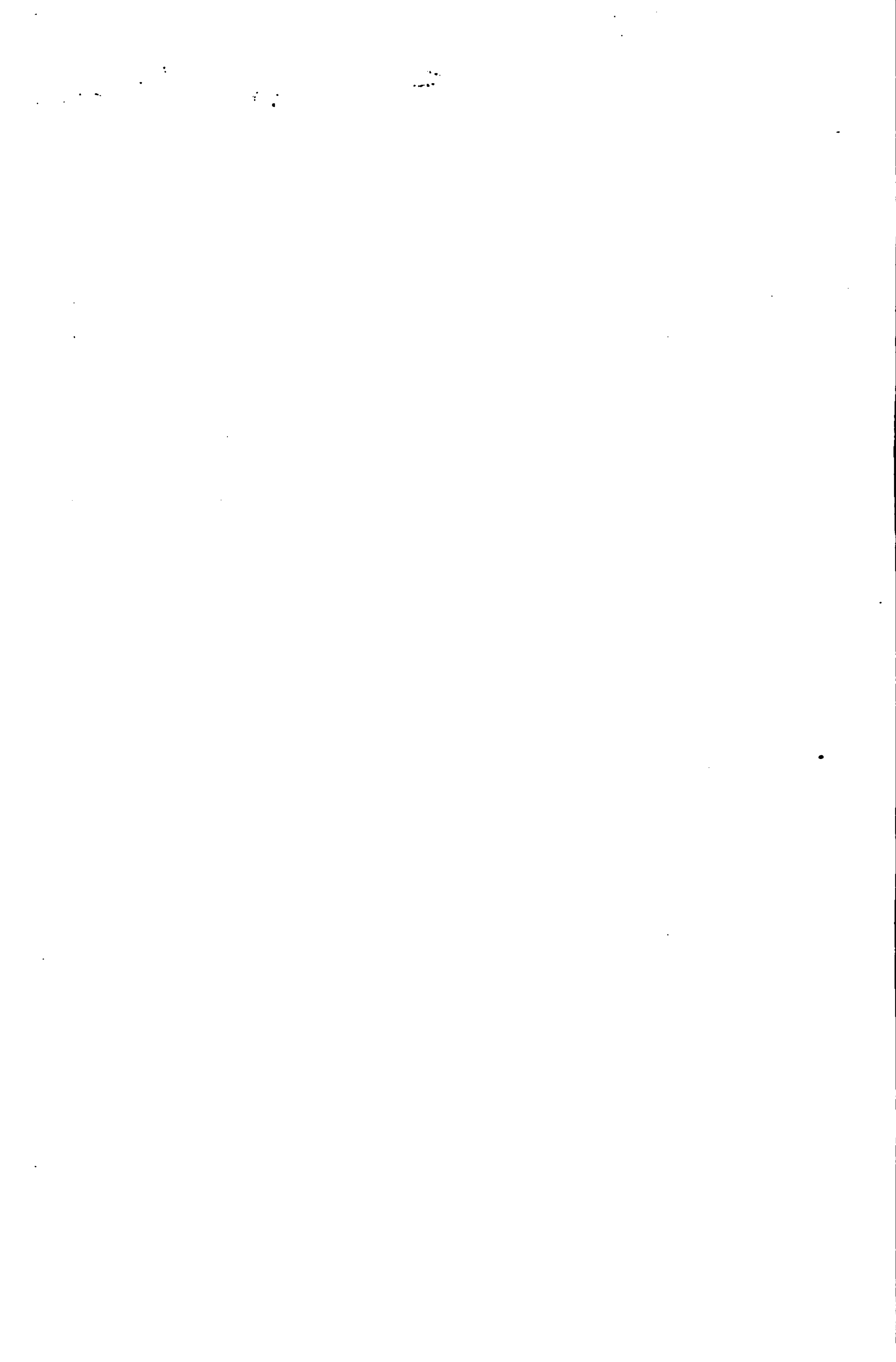






Sammlung

von

Entscheidungen der k. k. Gewerbegerichte.

Herausgegeben vom k. k. Justizministerium.

VIII. Band. — Nr. 1159 bis 1315.

Wien.
Aus der kaiserlich-königlichen Hof- und Staatsdruckerei.
1907.

Systematisches Register

der in Band VI, VII und VIII enthaltenen Entscheidungen Nr. 845 bis 1315.

I. Teil.

Materielles Dienstvertragsrecht.

I. Subjekte des Arbeitsverhältnisses.

A. Unternehmer.

Das „Geschwornenmittel" des Hauptzollamtes in Wien ist kein gewerblicher Unternehmer. 1192.

Ein Marketender ist nicht gewerblicher Unternehmer. 1195.

Obsthändler. Streit mit dem Obsthüter und Pflücker. 1199.

Ein Faktor, der von einem Tuchfabrikanten Garne zur Verarbeitung auf Handwebstühlen übernimmt, ist den Heimwebern gegenüber Arbeitgeber. 1243.

Eine Fabrikssparkasse ist unter Umständen als eine juristische Person anzusehen. — Der Arbeiter, dessen aus Lohnabzügen herrührende Ersparnisse zur Deckung einer Schuld des Fabriksherrn verwendet wurden, hat die Sparkasse zu klagen. 1009.

Der Anspruch des vor Neujahr austretenden Kellners auf die Neujahrsgelder ist nicht gegen den Arbeitgeber zu richten. 863.

Der Lohn ist gegen den Arbeitgeber, nicht gegen den Mitarbeiter, dem das Geld eingehändigt wurde, einzuklagen. 1081.

Der für den Bauherrn als sog. Schutzmeister fungierende Maurermeister ist als der eigentliche Arbeitgeber und Gewerbsinhaber anzusehen. 1094.

Die Bauarbeiter können den Bauführer belangen, wenngleich der Baubehörde zum Schein ein anderer Baumeister als Bauführer genannt ist. 1130.

Streitigkeiten eines Arbeiters mit einem Unternehmer, der sein Gewerbe unbefugt betreibt, gehören nicht vor das Gewerbegericht. 1048, 1049.

Vermieten einer Dampfdreschmaschine unter Beistellung des Maschinisten. 1202.

Kollektive Vertretung einer offenen Handelsgesellschaft. 1295.

Beleidigung eines Arbeiters durch den Stellvertreter des Unternehmers ist ein Austrittsgrund. 1116.

B. Hilfsarbeiter.

1. Taglöhner. Aufnahme eines Arbeiters auf ein paar Tage. 946.
— Zum Verladen von Bruchsteinen aus Waggons auf Kähne. 1071.
— Auf den im Taglohn arbeitenden Mörtelträger findet die Gewerbeordnung (Kündigungsfrist) keine Anwendung. 968.

V

1. **Taglöhner.** Entlohnung für den ganzen Tag trotz Entlassung im Laufe des Tages. 980.
   — Zum Klopfen und Einkellern des Eises aufgenommenen Taglöhnern gebührt der Lohn, auch wenn die Arbeit nicht verrichtet werden konnte, weil kein Eis zugeführt wurde. 1119.
   — Hilfsarbeiter des Unternehmers der Fäkalienabfuhr. 1201.

2. **Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O.** Der nur zum Schein als verrechnender Kellner bestellte Pächter ist nicht Hilfsarbeiter. 937.
   — Der Afterpächter einer Auskocherei ist kein Hilfsarbeiter des Pächters. 1190.
   — Ein auf Täuschung der Gewerbebehörde gerichteter Arbeitsvertrag, demzufolge der Gehilfe nur an einem Tag in der Woche arbeiten soll, ist ungültig. 995.
   — Ein bei dem Inhaber einer Kleiderniederlage beschäftigter Schneidermeister ist kein gewerblicher Hilfsarbeiter. 1004.
   — Der Faktor eines Tuchfabrikanten ist als Hilfsarbeiter anzusehen, wenn er sich auf die Verarbeitung des ihm vom Fabrikanten übergebenen Garnes beschränkt. 939.
   — Dienstbote in einem konzessionspflichtigen Privatkosthause ist als Hilfsarbeiter anzusehen. 1282.
   — Der Kuvertadressenschreiber ist Hilfsarbeiter des Schuhmachers, der ihn beschäftigt. 1185.
   — Maschinist einer Dampfdreschmaschine mit Anstellung für die ganze Druschzeit ist gewerblicher Hilfsarbeiter. 1202.
   — Familienangehörige als Hilfsarbeiter. 938.
   — Nur ausnahmsweise im Gewerbebetriebe beschäftigte Dienstboten sind nicht gewerbliche Hilfsarbeiter. 941.
   — Ein Arbeiter (Maurer), der im gegebenen Falle nur zu einer vorübergehenden Verrichtung im Gewerbebetriebe (Glasfabrik) aufgenommen wurde, ist nicht als Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O. anzusehen. 1044.
   — Aufnahme zur Aushilfe ohne irgend eine zeitliche Begrenzung begründet ein ständiges Dienstverhältnis. 1226, 1247.
   — Der Mangel regelmäßiger Beschäftigung wird durch die Anmeldung zur Krankenkasse nicht ersetzt. 1219, 1225.
   — Der Tischlergehilfe, der für einen Fuhrwerksbesitzer die Anfertigung einer Truhe übernahm, ist nicht als sein Hilfsarbeiter anzusehen. 1184.

   Heimarbeiter (Kündigung gegenüber der Ehefrau). 851, 930.
   — Heimarbeiter und Faktor eines Tuchfabrikanten. 1243.
   Lehrling siehe unter VI *A*.

3. **Für höhere Dienstleistungen angestellte Personen.** Beamter eines Bureaus für Privatgeschäftsvermittlung. 936.
   — Buchhalter bei einem Kohlenbergbau. 964.
   — Kontorist und Platzvertreter eines Zinkographen. 1005.
   — Fabriksmeister ist kein gewerblicher Hilfsarbeiter. 1008.
   — Geschäftsführer eines Konfektionärs. 1188.
   — — eines Restaurateurs. 1189.
   — Kassier einer Bierbrauerei. 1196.
   — Reisender eines Konfektionärs. 1188.
   — — eines Schirmfabrikanten. 1188.
   — „Techniker“ eines Skioptikonbesitzers. 1191.
   — Ein Vorarbeiter ist an sich nicht Stellvertreter des Chefs. 1278.
   — Auch die Löhne der Angestellten höherer Kategorie sind in barem zu bezahlen. 1290.
   — Für Klagen der bei einem Produktionsgewerbe für höhere Dienstleistungen angestellten Personen (Reisender) ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 1220.
   — Handelsgewerbe im Sinne des § 5, lit. d Gew. Ger. G. sind nur die Handelsgewerbe im engeren Sinne. 1220.
   — Auch vor Eröffnung des Betriebes gebührt dem mit der Einrichtung betrauten Werkmeister die Qualifikation eines höheren Angestellten und die Kündigungsfrist nach den H. G. B. 1312.
   — Der Werkmeister einer Schwefelsäurefabrik kann für die in der Nacht geleistete Mehrarbeit eine besondere Vergütung verlangen. 1218.

4. **Jugendliche Hilfsarbeiter.** Nachtarbeit. 879.

C. Handlungsgehilfen.

Abonnentensammler haftet nicht für die ihm konfiszierten Drucksachen. 1266.
Agent. Provisionsstreitigkeiten. 896, 897, 898.
   — Anspruch auf Provision von Geschäften, die vom Prinzipal unmittelbar abgeschlossen wurden. 1259.
   — Provision trotz Rückgängigmachen des Geschäftes. 1256.
   — Unzulässigkeit der Aufrechnung von Warenschulden auf den Lohn. 1290.

D. Andere Kategorien von Hilfsarbeitern.

II. Begründung und Änderung des Arbeitsverhältnisses.

A. Vertragsabschluß durch die Parteien selbst.

B. Durch bevollmächtigte und gesetzliche Vertreter.

C. Verhältnis zwischen dem Unternehmer, Subunternehmer (Partieführer) und dem Arbeiter.

Wenn nach der Arbeitsordnung der Akkord schriftlich vereinbart werden muß, stehen die an diesem Vertrage nicht beteiligten Helfer hinsichtlich des Akkordes nicht in einem Vertragsverhältnisse zum Unternehmer, sondern nur zum Akkordanten. 886.

Zwischen dem Arbeitgeber und den vom Akkordanten aufgenommenen Arbeitern, deren Arbeitsbücher vom Subunternehmer verwahrt und die auch von dem letzteren entlohnt werden, besteht kein Arbeitsvertrag. 1012.

Gruppenakkord (19 Arbeiter bei Dampfkesseln). 886.

Bei Verrichtung einer Arbeit im Gruppenakkord ist es Sache der Arbeiter, den Akkordlohn unter sich zu verteilen. Der Arbeitgeber ist dazu nicht verpflichtet. 1161.

D. Ausdrückliche Vereinbarung.

Bedingte Aufnahme bis zur Beibringung des Arbeitsbuches. 847. 1141.

Die Erklärung des Gewerbeinhabers, der Hilfsarbeiter werde, wenn er sich anstrenge, eine Lohnerhöhung erhalten, ist zu unbestimmt, um eine Verpflichtung zu begründen. 894.

Die bei Beilegung eines Streiks vereinbarte prozentuelle Lohnerhöhung bezieht sich nicht auf später vereinbarte Akkordlöhne. 1209.

Vereinbarung einer kürzeren Kündigungsfrist durch Unterschreiben der Arbeitsordnung. 1115.

Die Unterfertigung der Lohnliste ist nicht ohneweiters als Zustimmung zu den eingetragenen Lohnbeträgen zu deuten. 899.

Es ist eine Vereinbarung, wenn der kündigende Arbeiter auf die Bemerkung „Sie können auch früher gehen" sagt „mir ist es gleich". 1236.

Änderung des Arbeitsverhältnisses durch Ankündigung eintägiger Kündigung nach Ablauf der bisher geltenden 14tägigen Kündigungsfrist. 1244.

Wenn die schriftliche Bestätigung des vereinbarten Lohnes nicht Vertragsbedingung ist, so kann wegen Verweigerung der Bestätigung der Vertrag nicht ohneweiters gelöst werden. 1140.

Nach der Ankündigung, daß an Stelle der bisherigen 14tägigen Kündigungsfrist Kündigungsausschluß treten wird, tritt 14 Tage später diese Änderung in Wirksamkeit für alle Arbeiter, die nicht gekündigt haben. Ein Protest ist wirkungslos. 920.

Wenn sich der neue Pächter einer Restauration zu dem Oberkellner, der sich erbietet, den Dienst weiter zu versehen, äußert: „Ich werde Sie jedenfalls behalten", so ist der Arbeitsvertrag geschlossen. 979.

E. Stillschweigende Vereinbarung.

Stillschweigende Vereinbarung über die Jahresremuneration durch regelmäßige Gewährung in einem Prozentverhältnisse vom Reinertrag. 1284.

Erneuerung eines gelösten Arbeitsverhältnisses unter stillschweigendem Zugrundelegen der alten Bedingungen (Kündigungsausschluß). 1246.

Stillschweigende Vereinbarung einer Beteiligung des Wirtes an den Trinkgeldereinnahmen des Zahlkellners durch vorbehaltlose Abführung der für den Wirt bestimmten Prozente. 1030.

In der Zurücklassung des Arbeitsbuches beim Gewerbeinhaber nach Ablauf der Kündigungsfrist ist keine stillschweigende Erneuerung des Arbeitsvertrages zu erblicken. 849.

Stillschweigender Verzicht auf das Kündigungsrecht durch Schweigen auf die Aufforderung, zu erklären, ob der Arbeiter in der Saison kündigen wolle und daß in der Saison keine Kündigung angenommen wird. 923.

Stillschweigender Verzicht auf den Lohnausfall infolge mangelhafter Beschäftigung durch Unterlassen der Reklamation bei der Lohnauszahlung. 935.

Stillschweigender Verzicht auf Überstundenlohn durch vorbehaltlose Annahme des gebotenen Lohnes. 1040.

Stillschweigender Verzicht auf eine Entschädigung für den Entgang des Ersatzruhetages im Bäckergewerbe durch vorbehaltlose Annahme des gebotenen Lohnes. 972.

Verzicht auf weitere Entschädigung durch vorbehaltlose Quittierung. 1281.

F. Form der Vereinbarung.

G. Ungültigkeit des Vertrages.

III. Dauer des Arbeitsverhältnisses.

A. Auf unbestimmte Zeit. Kündigung.

1. Gesetzliche Kündigungsfrist.

Die Kündigungsfrist von technischen Hilfsarbeitern, die nicht kaufmännische Dienste leisten, beträgt 14 Tage. 1096.

Die Kündigungsfrist des mit der Einrichtung des Fabriksbetriebes betrauten Werkmeisters richtet sich nach dem Handelsgesetzbuch. 1312.

2. Vereinbarte Kündigungsfrist.

Die bei einer früheren Arbeitsleistung vereinbarte Kündigungsfrist ist beim Wiedereintritte nicht ohne weitere Vereinbarung maßgebend. 970.

Vereinbarung der Kündigung zum Nachteil des Gehilfen durch die zur Kenntnis genommene Erklärung: „Sie können weiterarbeiten, aber wenn Sie austreten, so sagen Sie es mir acht Tage früher." 1087.

3. Ausschließung der Kündigung.

a) Durch ausdrückliche Vereinbarung.

Ausschluß der Kündigung nur für den Arbeitgeber. 1087.

Dem vorbehaltslos aufgenommenen Arbeiter kann nicht nachträglich der Verzicht auf die Kündigungsfrist aufgenötigt werden. 846.

„Es gibt bloß Arbeit von heute auf morgen" enthält nicht den Vorbehalt des Ausschlusses der Kündigung. 918.

Trotz vertragsmäßiger Ausschließung der Kündigung hat der vor Vollendung der Arbeit entlassene Akkordarbeiter Anspruch auf Schadenersatz. 880.

Trotz Ausschließung der Kündigungsfrist hat der Bauführer die Maurer zu entschädigen, die er durch Hinhalten an anderem Verdienste hinderte. 1136.

Trotz ausdrücklicher Ausschließung der Kündigungsfrist darf ein Arbeiter, der zur Arbeit erschien, die Arbeit nicht sofort verlassen. 1215.

Anspruch des unter Kündigungsausschluß aufgenommenen Tagarbeiters auf den vollen Taglohn bei einer Unterbrechung der Arbeit infolge Betriebsstörung. 1137.

Wenn Kündigung ausgeschlossen ist (gegen sofortige Kündigung), kann der Arbeiter auch an einem hohen Feiertag austreten. 1125.

Bei Vereinbarung der sofortigen Lösbarkeit des Vertrages kann die Entlassung auch vor dem Samstag geschehen. 1133.

b) Durch stillschweigende Vereinbarung.

Zur Verlautbarung der Kündigung ausschließenden Arbeitsordnung genügt es, wenn der Hilfsarbeiter bei seinem Eintritt den Schlüssel zum Werkzeugkasten und ein Verzeichnis erhält, aus dem hervorgeht, daß im Kasten ein Exemplar der Arbeitsordnung liegt. 911.

Tägliche Lohnauszahlung hat nicht an sich die Bedeutung des Kündigungsausschlusses. 919.

Stillschweigen zu der später gelegentlich vorgebrachten Äußerung, daß keine Kündigung besteht, ist nicht als Vereinbarung des Ausschlusses der Kündigungsfrist anzusehen. 969.

Kündigungsausschluß durch Fortarbeiten während der Kündigungsfrist nach Ankündigung der Aufhebung der Kündigung. 920.

Ausschluß der Kündigung gilt, wenn der Arbeiter nach einer kurzen Unterbrechung wieder in die Arbeit eintritt, für welche Ausschluß der Kündigung vereinbart war. 1090.

Stillschweigendes Zugrundelegen des bei einem früheren Arbeitsverhältnisse vereinbarten Ausschlusses der Kündigung. 1246.

Das Aushilfsverhältnis muß zeitlich oder durch den Anlaß der Aushilfe begrenzt sein, sonst gilt es als ein ständiges Dienstverhältnis. 1226, 1247.

4. Beginn und Ende der Kündigungsfrist.

Kündigung und Entlassung nur am Sonntag. Vereitlung der Entlassung durch den Arbeiter, indem er zur Entgegennahme der Entlassungserklärung nicht erscheint. 990.

Dem Hilfsarbeiter kann an jedem Tage gekündigt werden. Die Art des Lohnes ist ohne Einfluß. 922.

Die Gewährung eines Gehaltsvorschusses, der in 10 Monatsraten abgezogen werden soll, hindert nicht die frühere Kündigung und die Aufrechnung des Restes des Vorschusses. 1222.

Wird während der laufenden Kündigungsfrist eine kürzere Frist vereinbart, so gilt letztere. 1236.

5. Einfluß von Krankheit, Sonn- und Feiertagen auf den Ablauf.

Bei Berechnung der Entschädigung wegen Entganges der Kündigungsfrist sind nur die Werktage zu berücksichtigen. 948.

6. Stellensuche nach Kündigung.

Der Handlungsgehilfe hat nach Handelsbrauch in Brünn Anspruch auf freie Zeit zur Stellensuche. 1139.

Verweigerung freier Zeit zur Stellensuche durch die Anordnung, daß der gekündigte Arbeiter während der Kündigungsfrist bei Tag zu arbeiten hat. 1280.

B. Auf bestimmte Zeit.

Der auf bestimmte Zeit aufgenommene und vorzeitig entlassene Handlungsgehilfe hat nur einen Entschädigungsanspruch, wenn er während der bedungenen Dauer des Dienstverhältnisses keinen andern Posten mit gleichem Gehalt erlangt. 1000.

Aushilfe für eine Woche. Stillschweigende Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. 1066.

Fortsetzung eines Probedienstverhältnisses auf 14 festbestimmte Tage. 1291.

Ein Probeengagement bis zur Einigung über den definitiven Gehalt endet, wenn über den Gehalt keine Einigung zu stande kommt. 1248.

C. Bis zur Vollendung einer bestimmten Arbeit.

Der zur Ausbesserung alter Glühöfen in einer Glasfabrik vorübergehend verwendete Maurer hat keinen Anspruch auf Kündigung und Kündigungsentschädigung. 1047.

Ein zur Erdaushebung im Gruppenakkord aufgenommener Arbeiter kann trotz Ausschließung der Kündigung nicht entlassen werden, solange nicht die Arbeit soweit abgeschlossen ist, daß sich der verdiente Lohn berechnen läßt. 1067.

Der Akkordarbeiter darf vor Vollendung der übernommenen Arbeit nicht austreten. Ausfolgung des Arbeitsbuches gilt aber als Zustimmung. 1286.

Taglöhner zum Klopfen und Einkellern des Eises. 1119.

D. Auf Probe.

Aufnahme zur Probe durch die Äußerung: „Ich lasse Sie nur arbeiten, wenn Sie altdeutsche Möbel machen können, über den Lohn werden wir am Samstag reden, probieren wir es, wenn es gehen sollte, wird es weiter gehen, wenn nicht, werden Sie gehen.“ 1249.

Ist die Probezeit nicht ausdrücklich bestimmt, so ist ein solcher Zeitraum als Probezeit zu verstehen, in dem es möglich ist, die Fähigkeiten des Angestellten zu prüfen. 1288.

Übergang eines Probedienstverhältnisses in ein Dienstverhältnis von bestimmter Dauer. 1291.

Das bis zur Gehaltsbestimmung eingegangene Probeengagement endet, wenn eine Einigung nicht zu stande kam. 1248.

Bei Handlungsgehilfen ist der Tag des Vertragsabschlusses nicht in die Probezeit einzurechnen. Die Entlassung kann auch noch am letzten Tage der Probezeit ausgesprochen werden. 915.

Die Bemerkung des Arbeitgebers bei der Aufnahme, daß sich der Arbeiter erst einarbeiten müsse, begründet keine Aufnahme auf Probe. 916.

„Ich werde Sie nur behalten, wenn Sie tüchtig sind“ enthält nicht den Vorbehalt der Aufnahme auf Probe. 917.

IV. Inhalt des Arbeitsvertrages.

A. Arbeiterschutz.

1. Obsorge für Leben und Gesundheit.

Auswärts beschäftigten Arbeitern gebührt nicht eine notdürftige Schlafstelle, sondern ein den Verhältnissen entsprechendes Nachtquartier. 1250.

Die gesetzlichen Vorschriften über die Sonntags- und Ersatzruhe sind zwingendes Recht. 1037.

Ob wegen Entganges des Ersatzruhetages im Bäckergewerbe eine Entschädigung gebührt, ist nach § 878 a. b. G. B. zu beurteilen. Stillschweigender Verzicht durch Annahme des auch die Arbeit am Ruhetage vergütenden Lohnes. 972.

Unzulässige Verwendung eines jugendlichen Hilfsarbeiters zu regelmäßiger Nachtarbeit. 879.

Der Unternehmer ist ersatzpflichtig, wenn er nicht für einen entsprechenden Raum zum Umkleiden der Arbeiter sorgt, die vor und nach der Arbeit die Kleider wechseln müssen. 955.

Unfähigkeit zur Verrichtung der vertragsmäßigen Arbeit infolge Krankheit gibt keinen Anspruch auf andere, leichtere Arbeit. 1002.

Der Hilfsarbeiter soll der Verkehrssitte gemäß seine Erkrankung ohne Verzug dem Arbeitgeber anzeigen. 1182.

2. Lohnansprüche während der Krankheit.

Der Handlungsgehilfe hat Anspruch auf Lohn neben dem Krankengelde. 1113. Vergl. 949.

Der Arbeiter darf nach seiner Genesung nicht eigenmächtig die Arbeit unterbrechen. 866.

Wenn die Kündigungsfrist nur 14 Tage beträgt, kann der Handlungsgehilfe bei Entlassung wegen unverschuldeter Krankheit nur für 14 Tage Lohn fordern. 908.

3. Arbeitsordnung.

Auslegung der Arbeitsordnung im Zweifel zu Ungunsten des Unternehmers. 880.

Die von der Genossenschaft festgelegte Arbeitsordnung hindert nicht die Vereinbarung abweichender Vertragsbedingungen. 1133.

Die Arbeitsordnung ist kein Bestandteil des Arbeitsvertrages, wenn auf sie weder ausdrücklich noch stillschweigend beim Abschluß des Arbeitsvertrages Bezug genommen wurde. 970.

Von der durch Unterschreiben der Arbeitsordnung vereinbarten kürzeren Kündigungsfrist kann der Arbeiter nicht eigenmächtig abgehen. 1115.

Die Bestimmung der Arbeitsordnung: „Die Auszahlung eventueller Forderungen erfolgt immer erst nach Schluß des Arbeitstages", verpflichtet den Gewerbeinhaber zur Zahlung des vollen Taglohnes, selbst wenn die Entlassung während des Arbeitstages stattfand. 980.

Ausschluß von verspäteten Reklamationen gegen die Lohnberechnung durch die Arbeitsordnung. 1083.

Vereinbarung einer zu Gunsten der Krankenkasse verfallenden Geldstrafe durch die Arbeitsordnung. 1172.

B. Unfall- und Krankenversicherung.

Die Anmeldung zur Krankenkasse macht den nicht regelmäßig beschäftigten Hilfsarbeiter nicht zum gewerblichen Hilfsarbeiter. 1219, 1225.

Vorzeitige Abmeldung bei der Krankenkasse verwandelt die Kündigung nicht in eine Entlassung. 930.

War der Arbeiter während der Kündigungsfrist krank, so kann er nicht neben dem Krankengeld den Lohn als Kündigungsentschädigung fordern. 949.

Der Handlungsgehilfe hat Anspruch auf Lohn neben dem Krankengeld. 1113.

Der Hilfsarbeiter ist berechtigt, vom Arbeitgeber den Rückersatz der ihm ungebührlich vom Lohn abgezogenen Unfallversicherungsbeiträge zu verlangen. 965.

Die nicht mehr als einen Monat rückständigen Beiträge zur genossenschaftlichen Krankenkasse können von der Provision des Rechnungskellners (von jedem Hektoliter Bier) abgezogen werden. 1157.

Der Unternehmer hat keinen Anspruch auf Rückersatz der Zahlungen, für die er wegen nicht rechtzeitiger Anmeldung des Gehilfen zur genossenschaftlichen Krankenkasse gemäß § 121, Absatz 7 Gew. O. von der Krankenkasse in Anspruch genommen wurde. 1073.

Der Arbeiter kann auf Feststellung des richtigen Lohnes klagen, wenn ihn der Arbeitgeber zur Krankenversicherung unrichtig angemeldet hat. 1283.

Ersatzansprüche wegen eines Unfalles sind gegen die Unfallversicherungsanstalt aber nicht gegen den Unternehmer geltend zu machen. 1074.

C. Gegenstand der Arbeitsleistung.

Ungenaue Vereinbarung über die Art der Verwendung eines Glasmalers. 1132.

Aus einem Lohnvertrag, der nur die Verrichtung gesetzlich verbotener Arbeiten zum Inhalt hat, entsteht kein Anspruch auf Kündigung. 947, 1099.

Ob Nebenverrichtungen (Herrichten des Sandes und der Pfanne) von dem im Akkord stehenden Arbeiter zu bewerkstelligen sind, bestimmt sich mangels Vereinbarung nach dem Ortsgebrauch. 1156.

Wenn der Gehilfe durch sein Verschulden mehrere Male die Arbeit verdirbt, so kann ihm auch eine andere als die verabredete Arbeit zugewiesen werden. 845.

Der Laternenanzünder darf die Arbeit in einer anderen Straße, als welche er bisher bediente, nicht ablehnen. 981.

Wenn wegen Materialmangels eine Unterbrechung der Arbeit eintritt, so kann der Arbeiter eine ihm angebotene gleiche Arbeit bei gleichem Lohne nicht ablehnen. 1175.

Der Arbeiter (Kutscher) darf seine Verrichtungen nicht unbefugt an einen andern übertragen. 1204.

Der Bäckergehilfe hat die ortsübliche Vorarbeit des Wegschaffens der abgeladenen Kohle zu verrichten, wenn er wußte, daß ihm diese Arbeit zufällt. 1142.

Unfähigkeit zur Verrichtung der vereinbarten Arbeit infolge Krankheit, gibt keinen Anspruch auf andere leichtere Arbeit. 1002.

Die vom Handlungsreisenden übernommene Verpflichtung, täglich einen bestimmten Mindestkonsum zu erzielen, enthält kein Garantieversprechen hinsichtlich der Höhe des Umsatzes. 906.

Der Arbeiter ist nicht verpflichtet, um Arbeit zu bitten. Er genügt seiner Pflicht, wenn er seine Arbeitskraft im Arbeitslokale während der bedungenen Zeit für den Arbeitgeber bereit hält. 1011.

D. Arbeitszeit.

1. Normale.

Wenn der rechtzeitige Antritt der Arbeit Bedingung des Arbeitsverhältnisses ist, kann der verspätet erscheinende Arbeiter zurückgewiesen werden. 945.

Die Anordnung, in welcher Schicht der Arbeiter zu arbeiten hat, ist dem Arbeitgeber vorbehalten, wenn damit weder eine Schmälerung des Verdienstes, noch eine Kürzung der Ruhezeit verbunden ist. 1280.

Der Kommis ist berechtigt, den ihm unmittelbar vor Schluß der Geschäftsstunden erteilten Auftrag, die Auslage zu arrangieren, abzulehnen, wenn diese Arbeit die Geschäftsstunden beträchtlich überschreitet. 1167.

2. Überstunden.

Nur gelegentliche, nicht ständige Überschreitungen der Normalarbeitszeit sind als „Überstunden" besonders zu vergüten. 1251.

Entlohnung des bei Tage beschäftigten Werkmeisters für die während der Nachtzeit geleistete Mehrarbeit. 1218.

E. Arbeitsort.

Montierung von Maschinen in Spanien. 889.

Mangels anderer Vereinbarung hat der Akkordarbeiter in der Werkstätte des Arbeitgebers zu arbeiten. 1059.

Maurerarbeiten außerhalb der Betriebsstätte der Maurermeister. Bei dem nach der Arbeitsstätte zuständigen Gewerbegericht kann geklagt werden. 1007.

F. Lohn.

1. Arten.

a) Akkordlohn.

Verhältnis des Akkordarbeiters zu dem vom Unternehmer ihm zugewiesenen Gehilfen. 885, 886, 1158.

Direktes Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den vom Akkordarbeiter im Auftrage des Ersteren aufgenommenen Arbeitern. 1158.

Beim Gruppenakkord hat der Arbeitgeber allen Arbeitern zusammen den richtig berechneten Lohn zu zahlen. Er ist nicht verpflichtet, das Kontogeld zu verteilen. 1161.

Auslegung einer von Gruppenakkordarbeitern ausgestellten Erklärung, daß jedermann verpflichtet sei, die in der Fabrik erforderlichen Hilfsarbeiten zu verrichten und daß niemand außer seinem von dem fertigen Produkte berechneten Verdienste einen Ersatz für das unfertige Produkt oder für andere Arbeiten zu fordern habe. 1257.

Die zugesicherte prozentuelle Lohnerhöhung bezieht sich nicht auf später vereinbarte Akkordlöhne. Die Zusicherung, einen halben (Streik)Tag zu bezahlen, bezieht sich nicht ohne weiters auf die Akkordarbeiter. 1209.

Die Vereinbarung des Akkordlohnes enthält noch nicht die Vereinbarung eines Werkvertrages. 967.

Wenn beim Übergang zum Akkordlohn ein höherer Verdienst als der bisher bezogene Zeitlohn zugesichert wurde, ist dem Arbeiter zu ersetzen, was er infolge geringeren Arbeitsmaterials weniger verdient. 1160.

Erhöhung des Akkordlohnes, „wenn der Arbeiter sich anstrengt." 894.

Ausschluß von Reklamationen gegen die Berechnung des Akkordlohnes durch die Arbeitsordnung. 1083.

Dem im Akkordlohn stehenden Arbeiter kann vor Vollendung der Arbeit gekündigt werden. 850.

Die Vereinbarung, daß der Arbeiter vor Vollendung einer Akkordarbeit ohne Kündigung entlassen werden kann, wenn die Arbeit nicht zur Zufriedenheit ausfällt, ist gültig. 1162.

Der Arbeiter kann nicht entlassen werden, bevor nicht die Arbeit (Erdausheben) soweit vorgeschritten ist, daß sich der Lohn berechnen läßt (Erdfigur). 1067.

Austreten des Akkordarbeiters vor Vollendung der Arbeit. Die Ausfolgung des Arbeitsbuches, wenn auch unter Protest, gilt als Zustimmung zum Austritt. 1286.

Der Akkordarbeiter ist verpflichtet, verschuldete Mängel ohne Anspruch auf Lohn zu verbessern. 890.

Der einem Akkordarbeiter garantierte Minimallohn kann nur für eine in gehöriger Weise verrichtete Arbeit beansprucht werden. Anderenfalls ist der Arbeiter auf den verdienten Akkordlohn zu beschränken. 1255.

Abzug vom Akkordlohn wegen mangelhafter Arbeit. Der Abzug kann auch von späteren Lohnbeträgen gemacht werden, wenn die Mängel der Arbeit nicht früher bemerkt wurden. 1159.

Wenn die Herstellung eines mangelfreien Arbeitsproduktes die Voraussetzung für die Fälligkeit des Akkordlohnes bildet, so gebührt für Ausschuß auch dann keine Vergütung, wenn den Arbeiter kein Verschulden trifft. 943.

Dem Akkordarbeiter gebührt für die angefangene und teilweise fertiggestellte Arbeit eine angemessene Entlohnung. 887.

— jedoch dann nicht, wenn sie für den Gewerbeinhaber keinen Wert hat. 888.

Bei einem gemeinschaftlichen Akkorde kann der vorzeitig ausscheidende Arbeiter seinen Anteil am Akkordüberschusse erst nach Vollendung der Akkordarbeit durch die übrigen Mitglieder der Gemeinschaft beanspruchen. 1254.

Beim Gruppenakkord ergibt sich der Lohn des einzelnen nach Abrechnung des auf die anderen Arbeiter entfallenden Lohnbetrages vom Gesamtlohn. 1212.

Dem Akkordarbeiter gebührt eine Entschädigung, wenn die Arbeit durch eine unvorhergesehene Behinderung verzögert wird. 889.

Für den durch ein Maschinengebrechen verursachten Lohnausfall kann der Akkordarbeiter Ersatz fordern. 944.

Zuweisung minder einträglicher Arbeit an den Akkordarbeiter kann als Verkürzung im Verdienst ersatzpflichtig machen. 1313.

Ersatzpflicht des Arbeitgebers, wenn er die Zusage nicht einhält, daß mehr und minder einträgliche Akkordarbeit gleichmäßig verteilt wird. 1253.

Der Akkordarbeiter, der wegen zu geringen Lohnes die Arbeit nicht vollenden will, kann keine Entschädigung für die Entlassung begehren. 1163.

Auch der Akkordarbeiter kann für das Aussetzen Entschädigung fordern, wenn nach dem Arbeitsvertrag volle Beschäftigung in Aussicht genommen war. 1010.

Hilfsarbeiter, die im Akkordlohn stehen, haben Anspruch auf Entschädigung für die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenngleich Kündigung ausgeschlossen war. 880.

Nebenarbeiten sind im Zweifel nicht in den Akkord einzubeziehen, sondern besonders zu entlohnen. 942.

Der professionelle Arbeiter ist, wenn ihm mangels Vereinbarung nach dem Ortsgebrauch auch die vorbereitende Arbeit (Herrichten des Sandes und der Pfanne) obliegt, zu deren Verrichtung verpflichtet. 1156.

Der Akkordarbeiter darf bei einer unerheblichen Erschwerung der in den Akkord einbezogenen Nebenarbeiten deren fernere Verrichtung nicht verweigern. 1104.

Die vereinbarten wöchentlichen à conto-Zahlungen der Akkordlöhne sind nur nach Maßgabe der geleisteten Arbeiten zu zahlen. 971.

Betrügerisches Erschleichen höheren Akkordlohnes durch heimliche Veränderungen an der Maschine behufs Beschleunigung des Arbeitsprozesses. 1101.

b) Zeitlohn.

Entlohnung des einem Akkordanten zugewiesenen Helfers durch Stundenlohn. 886.

Höherer Lohn für auswärts verrichtete Arbeiten. 899, 902.

Kürzung des Zeitlohnes, wenn erwiesenermaßen der Arbeiter die Zeit nicht voll ausnützt. 1208.

Der vereinbarte Zeitlohn kann nicht einseitig in Akkordlohn geändert werden. 1217.

Das Taggeld gebührt den Schreibern und Kopisten im Zweifel auch für die Ruhe- und Urlaubstage. 1260.

Der volle Taglohn muß bezahlt werden, wenn die Auszahlung nach der Arbeitsordnung erst nach Schluß des Arbeitstages stattfindet. 980.

Ein vereinbarungsgemäß nur halbtägig beschäftigter Arbeiter kann für die in die Kündigungsfrist fallenden Arbeitstage nicht den ganztägigen Lohn beanspruchen. 1138.

c) Provision, Diäten, Reisekosten, Tantième.

Beteiligung eines Buchhalters am Reingewinn mit garantiertem Minimum. 1275.

Dem gegen Provision an Sonntagen als Einkäufer verwendeten Hilfsarbeiter gebührt der Taglohn, den er sonst bezieht, wenn er an Provision nichts oder weniger verdient. 1261.

Auf die Provision, die auf gesetzwidrig vermittelte Geschäfte entfallen würde, hat der vorzeitig entlassene Handlungsgehilfe keinen Anspruch. 1099.

Von Geschäften, die nach dem Austritte des Agenten vom Prinzipal unmittelbar mit den vom Agenten zugeführten Kunden abgeschlossen werden, gebührt keine Provision. 1259.

Provision gebührt für die vom Agenten vermittelten Geschäfte, wenngleich sie direkt vom Geschäftsinhaber abgeschlossen wurden. 896, 897.

Provision gebührt für rückgängig gemachte Geschäfte, wenn die Fälligkeit mit dem Vertragsabschlusse eintritt. 896.

Die Provision gebührt, wenn gleich der vom Agenten vermittelte Verkauf ohne seine Zustimmung rückgängig gemacht wird. 1256.

Provision gebührt nicht, wenn der Prinzipal wegen mangelnder Bonität des Käufers zurücktritt. 898.

Ein Kundenakquisiteur kann neben der ihm zugesicherten Umsatzprovision und den erzielten Überpreisen keine Entschädigung für erfolglose Wege beanspruchen. 907.

Der durch einen unbefugten oder unlauteren Geschäftsbetrieb verursachte Entgang an Überpreisen ist dem auf deren Bezug angewiesenen Handelsangestellten zu vergüten, wenn er an der Art der Geschäftsführung schuldlos ist. 1258.

Am Wohnsitze gebühren dem Reisenden keine Diäten. 857.

Die Kosten der Reise und Rückreise zum Zweck des Dienstantritts hat mangels Vereinbarung der Arbeitgeber nicht zu ersetzen. 1289.

Der Handlungsreisende hat Anspruch auf Ersatz der sogenannten Personal- oder Mundspesen für die übliche Reisezeit, wenn er grundlos nicht zum Reisen verwendet wird. 1082.

Bei vertragsmäßiger Einstellung der Reisen gebührt dem Reisenden doch jener Teil der Reisespesen, der sich als barer Ersatz des freien Unterhalts darstellt. 903.

Die einem Rechnungskellner neben dem Wochenlohn zugesicherte Provision von jedem ausgeschänkten halben Hektoliter Bier bildet einen Teil des Lohnes. 1157.

d) Naturalleistungen (Kost, Quartier).

Im Falle der grundlosen Entlassung kann die Annahme der Naturalleistungen verweigert und Vergütung in Geld verlangt werden. 892.

Der Wohnungsbeitrag ist nicht abzurechnen, wenngleich das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgelöst wird, wenn die Anrechnung auf den Lohn nicht vereinbart wurde. 1212.

Auswärts beschäftigten Arbeitern gebührt ein den Verhältnissen entsprechendes Nachtquartier. 1250.

Bei vorzeitiger Lösung des Lehrverhältnisses ist dem Lehrling die zugesicherte Kost zu vergüten. 1311.

Das Bierrelutum in den Brauereien bildet einen Bestandteil des Lohnes. 966.

e) Trinkgelder, Remuneration, Neujahrsgeld.

Zusicherung einer Bilanzremuneration, deren Erhöhung sich der Prinzipal nach freiem Ermessen vorbehielt. Bei gleichen Verhältnissen kann die einmal erhöhte Remuneration nicht herabgesetzt werden. 909.

Bilanzremuneration ist keine Schenkung, sondern ein Teil des Entgelts. Berechnung auf Grund des Ertrages. 1227.

Der Prokurist, der durch eine Reihe von Jahren außer seinem Gehalte und Neujahrsgeld eine Jahresremuneration in einem prozentuellen Verhältnis vom Reinertrag bezog, hat hierauf einen klagbaren Anspruch. 1284.

Die Neujahrsremuneration muß vereinbart sein. Sonst besteht darauf kein Anspruch. Sie gebührt dem Angestellten nicht, der selbst das Vertragsverhältnis vor Ablauf des Jahres löst. 1033.

Die Neujahrsremuneration muß nicht nur zugesichert, sondern auch dem Betrage nach bestimmt sein. Sonst besteht kein klagbarer Anspruch. 1077

Der Handlungsgehilfe hat Anspruch auf eine Neujahrsremuneration, wenn eine solche ortsüblich ist. Außerdem gebührt ihm ein Teil von den Beträgen, die Dritte für die Bediensteten dem Prinzipal zur Verfügung gestellt haben. 1222.

Aus der freiwilligen Gewährung eines Neujahrsgeldes erlangt der Handlungsgehilfe auch dann keinen Rechtsanspruch, wenn es durch mehrere Jahre regelmäßig gegeben wurde. 1174.

Die wegen einer Mehrarbeit zugesicherte Lohnerhöhung erhält dadurch, daß sie zu Neujahr ausgezahlt werden soll, noch nicht den Charakter eines Neujahrgeldes. Sie gilt daher auch dann, wenn das Dienstverhältnis früher gelöst wird. 1032.

Wenn für Überstunden eine Remuneration vereinbart ist, kann nicht eine besondere Vergütung begehrt werden. 1170.

Ein im Laufe des Dezember aus dem Dienst austretender Kellner hat auf die von den Gästen für die Bediensteten erlegten Gelder keinen Anspruch. 863.

Wenn nichts anderes vereinbart, ist der Anspruch auf Neujahrsremuneration bedingt durch die Fortdauer des Dienstverhältnisses bis zum Ende des Jahres. 1078.

Ein auf die Trinkgelder der Hotelgäste angewiesener Lohndiener kann für den Entgang der Ersatzruhe vom Hotelier keine Entschädigung fordern. 1037.

Die Arbeitsprämie kann nicht begehrt werden, wenn den Bedingungen der Prämienzusicherung (halbjährige Dienstzeit und nicht mehr als 14 Tage des Feierns) nicht entsprochen ist. 1216.

Die für das Ausharren bis zum Kampagneschluß zugesicherte Prämie gebührt nicht den inmitten der Kampagne aufgenommenen Arbeitern. 1170.

Auf die bei Kohlenlieferungen für das Kesselhauspersonal üblicher Weise gezahlte Gratifikation (Kohlenprämie) haben die Kesselhausarbeiter einen klagbaren Anspruch. 1262.

2. Feststellung.

a) Durch Vereinbarung.

Zusicherung eines höheren Akkordlohnes statt des Zeitlohnes. 1160.

Der vereinbarte Zeitlohn kann nicht einseitig in Akkordlohn umgeändert werden. 1217.

Die Lohnänderung wird nach Ablauf der Kündigungsfrist nach der Verlautbarung wirksam. 1103.

Die Zusage einer Lohnerhöhung, „wenn der Arbeiter sich anstrengt", ist wegen Unbestimmtheit wirkungslos. 894.

Zusicherung angemessener Entlohnung für Überstunden durch die Äußerung: „Mit Ihnen werde ich mich schon richten, Sie werde ich entschädigen. 913.

Undeutliche Vereinbarung über den Lohn: „Sie erhalten den Lohn eines Taglöhners"; der Maurer wurde aber später zu Maurerarbeiten verwendet. 912.

In der Unterfertigung der Lohnliste ist nicht ohneweiters die Zustimmung zur Höhe des Lohnes zu erblicken. 899.

Kein besonderer Lohn für die Überstunden anläßlich des Schichtwechsels. 914.

Wenn kein Lohn vereinbart, sondern erst nach Ablauf der ersten Arbeitswoche festgestellt werden soll, so ist das Arbeitsverhältnis als aufgelöst anzusehen, wenn nach Ablauf der ersten Woche keine Einigung zu stande kommt. 999.

Der Arbeiter ist mangels einer Vereinbarung nicht berechtigt, eine schriftliche Bestätigung über die Höhe des vereinbarten Lohnes zu verlangen. 1140.

b) Durch Tarife..

Bedeutung eines zwischen den Unternehmern und Arbeitern vereinbarten Lohntarifs, 1076.

Den Gehilfenlohn nach dem Normaltarif kann der Lehrling während der vereinbarten Verlängerung der Lehrzeit nicht beanspruchen. 1308.

c) Durch den Richter.

Berechnung der Bilanzremuneration auf Grund des Geschäftsertrages. 1227.

Besondere Entlohnung von Nachtschichten. 892.

Bestimmung höheren Lohnes für auswärtige Arbeiten. 902.

Für Arbeitsverrichtungen des Lehrlings, die dem Lehrverhältnis nicht zuwiderlaufen (Transportieren von Lasten u. dgl.) kann der Lehrling keinen Lohn verlangen. 877.

Ein Volontär erwirbt den Anspruch auf einen angemessenen Lohn, sobald er nach gewonnener Ausbildung Lohn begehrt und der Meister das Begehren mit der Bemerkung, er werde nicht schmutzig sein, nicht ablehnt. 895.

Der als Lehrbursche ohne Lehrvertrag aufgenommene Hilfsarbeiter hat Anspruch auf einen angemessenen Lohn. Bemessung durch den Richter. 1013.

Ein bisher als Praktikant verwendeter, entsprechend ausgebildeter und als Anfangskommis beschäftigter Handlungsgehilfe ist als solcher zu entlohnen. 1080.

3. Lohnzahlung.

Wenn der Vergleichsantrag des Arbeiters nicht angenommen wird, kann er auch den ihm gebührenden höheren Betrag einklagen. 1079.

a) Barzahlung.

Auch die Löhne der höheren Bediensteten sind in barem zu bezahlen. 1290.

Beim Gruppenakkord genügt es, wenn der Arbeitgeber den Arbeitern zusammen den richtig berechneten Lohn zahlt. Er ist nicht verpflichtet, den Lohn zu verteilen. 1161.

In der vorbehaltslosen Annahme des Lohnes liegt kein Verzicht auf die Vergütung jener besonderen Leistungen, an die bei der Vereinbarung von den Beteiligten nicht gedacht wurde. 892.

b) Unerlaubte Abzüge.

Der Wohnungsbeitrag darf vom Lohn nur abgerechnet werden, wenn dies vereinbart ist. 1212.

Feuerungs- und Lebensmittel können nur insoweit vom Lohne abgerechnet werden, als sie für häusliche Zwecke verwendet und für den eigenen Hausbedarf des Arbeiters verwendet werden. 1084.

Abzüge vom Lohn für Sprengmaterial und Werkzeugreparatur müssen im voraus vereinbart sein. 1031.

Die Ankündigung eines bevorstehenden Lohnabzuges wegen eines vom Arbeiter verursachten Schadens bildet an sich keinen Grund zum Austreten. 848.

Die Abrechnung von nicht fälligen Raten einer Schadenersatzforderung des Arbeitgebers vom Lohn ist nicht zulässig. 1085.

Mangelhafte Arbeit eines dem Gewerbeinhaber als wenig erfahren bekannten Hilfsarbeiters berechtigt nicht zu Lohnabzügen. 1263.

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, einen Lohnabzug zu machen, weil der Arbeiter das Lokal nicht entsprechend rein gehalten hat. 1264.

Der Branntweinschänker darf dem verrechnenden Kellner nicht die in mäßigem Umfange üblicher Weise anständigen Kundschaften kreditierten Beträge abziehen. 1265.

Der Hilfsarbeiter ist berechtigt, vom Arbeitgeber den Rückersatz der ihm ungebührlich vom Lohn abgezogenen Unfallversicherungsbeiträge zu verlangen. 965.

c) Erlaubte Abzüge, insbesondere Vorschüsse.

Abzug eines vor Beginn des Dienstverhältnisses gewährten Darlehens vom Lohn. 1221.

Der Lohn kann gekürzt werden, wenn der unbeaufsichtigt und selbständig arbeitende Arbeiter die Zeit nicht voll ausnützt. 1208.

Höhere Abzüge behufs Tilgung des Lohnvorschusses sind zulässig, wenn der Arbeiter offensichtlich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bezweckt. 997.

Mit Zustimmung des Arbeiters in die Fabrikssparkasse eingelegte Lohnbeträge sind zulässige Abzüge. Werden sie zur Bezahlung einer Forderung des Fabriksherrn verwendet, so hat der Arbeiter die Sparkasse, nicht den Unternehmer zu belangen. 1009.

Stehgeld. 1098.

Wenn die Arbeit an einem Feiertag verweigert wird, kann der auf diesen Tag entfallende Lohn abgezogen werden. 1135.

Abzug eines Gehaltsvorschusses. Im Falle der Kündigung kann der ganze ungetilgte Rest abgezogen werden. 1222.

Abzug von Strafgeldern (Ersatz) für verschuldete schlechte Arbeit (Blasen im Tafelglas). 1212.

d) Zeit der Lohnzahlung.

Der Anspruch des Arbeiters auf eine zugesicherte wöchentliche Mehrentlohnung, die erst zu Neujahr des folgenden Jahres ausgezahlt werden soll, erlischt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis vor Neujahr gelöst wird. 1032.

Ungebührliche Vorenthaltung des Lohnes liegt nicht schon in jeder noch so geringen Verzögerung der Lohnzahlung. Die Verzögerung muß einigermaßen erheblich sein. 1045.

Ungebührliches Vorenthalten des Lohnes liegt nicht vor, wenn der Arbeitgeber, der in Zahlungsschwierigkeiten ist, den Arbeiter um eine kurze Frist ersucht und dieser sich ohne Erklärung entfernt. 1210.

e) Ort der Lohnzahlung.

Der Lohn ist in der Arbeitsstätte zu berichtigen (Holschuld). Im Falle Verzuges des Arbeitgebers wird die Holschuld zur Bringschuld (Leistung) am Wohnsitz des Arbeiters. 1045.

4. Konventionalgeldstrafen.

Die von einem Minderjährigen ohne Zustimmung des gesetzlichen Vertreters bestellte Kaution, die bei Nichtzuhalten des Arbeitsvertrages verfallen soll, haftet bei Nichtantritt der Arbeit nur für den dadurch verursachten Schaden. 1171.

Ein Minderjähriger kann ohne Zustimmung des gesetzlichen Vertreters nicht den Verfall der Kaution im Falle der Vertragsverletzung wirksam zugestehen. 1171.

Die Konventionalstrafe kann gemäßigt werden, auch wenn der Dienstvertrag ein Handelsgeschäft ist. 901.

Richterliche Mäßigung einer zwischen einem Kaufmann und seinem Handlungsgehilfen vereinbarten Konventionalstrafe. 1173.

Die Höhe der Konventionalstrafe muß ziffermäßig bestimmt sein, deren Bestimmung kann nicht dem Ermessen eines Vertragsteiles überlassen bleiben. 988.

Eine zu Gunsten der Krankenkasse verfallende Geldstrafe ist keine Konventionalstrafe, schließt daher die Geltendmachung weiterer Ersatzansprüche nicht aus. 1172.

G. Konkurrenzverbot.

Gültigkeit des Konkurrenzverbotes, wenn es nach Zeit, Ort und Gegenstand beschränkt ist. 904.

Gültigkeit eines vereinbarten Konkurrenzverbotes für denselben Ort und dessen nächste Umgebung und denselben Geschäftszweig. 1173.

Das Konkurrenzverbot wird hinfällig, wenn der Prinzipal die ihm obliegenden Verbindlichkeiten nicht erfüllt. 904.

H. Schadenersatzpflicht wegen Vertragsverletzung.

Auftragwidriger Abschluß des Geschäftes (unbedingt statt Genehmigung vorbehalten) verpflichtet den Reisenden zum Schadenersatz. 857.

Für die durch Prozeßführen enstandenen Kosten und Schäden haftet der Reisende nicht, wenn er zwar seinen Auftrag überschritten, aber innerhalb seiner Vollmacht gehandelt hat und der Chef wissen mußte, daß er das Geschäft zu erfüllen habe. 857.

I. Sonstige Ersatzansprüche aus dem Arbeitsvertrag.

Unbegründeter Ersatzanspruch des Arbeiters, weil ihm der Arbeitgeber keine andere als die vereinbarte Arbeit, die der Arbeiter wegen Krankheit nicht verrichten konnte, zuwies. 1002.

Ersatzanspruch wegen einer durch Materialmangel verursachten Unterbrechung der Arbeit gebührt nicht, wenn der Arbeiter eine angebotene andere Arbeit bei gleichem Lohn ablehnt. 1175.

Wenn vereinbarungsgemäß das Arbeitsverhältnis erst einige Zeit nach dem Vertragsabschluß beginnen soll, kann der Arbeiter für die Zwischenzeit keine Entschädigung begehren. 1016.

Zahlungen eines Dienstmannes an das Dienstmanninstitut, bei dem der Dienstmann aufgenommen ist. 1056.

Der Arbeiter kann für die von ihm beigestellte Beleuchtung und die von ihm besorgte Instandhaltung der Werkgerätschaften Ersatz beanspruchen. 1213.

Der verbotswidrig zum Sammeln von Abonnenten und Subskribenten verwendete Austräger ist nicht verpflichtet, dem Buchhändler die konfiszierten Druckschriften zu ersetzen. 1266.

Der neue Lehrherr haftet für den Schaden, den er durch Aufnahme eines entlaufenen Lehrlings dem früheren Lehrherrn verursachte. 1309.

Wegen eines vom Lehrling angerichteten Schadens kann der Lehrherr nicht die Sachen des Lehrlings zurückbehalten. 1310.

Es begründet keinen Ersatzanspruch, wenn ein Arbeitgeber einem anderen wahrheitsgemäß mitteilt, daß er den Arbeiter wegen drohender Äußerungen entlassen habe. 1240.

Die vorbehaltlose Annahme des durch Abrechnung ermittelten Lohnes steht der Geltendmachung des Ersatzes für nicht berücksichtigte Separatleistungen nicht entgegen. 1213.

Für die Klage gegen einen anderen Unternehmer auf Schadenersatz wegen Verleitung eines Arbeiters zum Kontraktbruch ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 1186.

V. Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

A. Durch Ablauf der Zeit.

B. Infolge Aufhören des Gewerbebetriebes.

Der Entschädigungsanspruch entspricht dem Ausfall am Verdienst. 910.

C. Durch Willensübereinstimmung beider Parteien.

Willensübereinstimmung ist anzunehmen, wenn der Arbeiter die sofortige Aufhebung des Arbeitsverhältnisses verlangt und der Arbeitgeber, wenn auch nach anfänglicher Weigerung seine Zustimmung gibt. 1019.

Das Zusammenpacken der Werkzeuge, das Ankleiden zum Ausgehen und die Übergabe des Arbeitsbuches deuten auf einverständliche Lösung des Arbeitsvertrages. 855.

Willensübereinstimmung ist anzunehmen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeiter, der seinen Austritt erklärt, ohne Widerspruch Lohn und Arbeitsbuch ausfolgt. 1018.

— oder die Klage auf Rückkehr in die Arbeit zu erheben unterläßt. 1205.

Freiwilliges Austreten nach Zurücknahme der Entlassungserklärung des Platzmeisters durch den Chef. 1270.

Willensübereinstimmung liegt vor, wenn dem vorzeitig austretenden Arbeiter das Arbeitsbuch, wenn auch mit dem Bemerken ausgefolgt wird, daß er die Akkordarbeit vollenden müsse. 1286.

Einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses, durch Begehren des Arbeitsbuches und Ausfolgung nach anfänglicher Weigerung. 1235.

Annahme einer kürzeren als der vertragsmäßigen Kündigung durch die Worte: „das macht nichts, ich wollte so wie so kündigen“. 1245.

Einverständliche Auflösung liegt vor, wenn dem Lohn und Buch verlangenden Arbeiter eine Bestätigung über die Arbeitsleistung statt des in Verstoß geratenen Buches ausgefolgt wird. 1147.

Die einverständliche Lösung des Arbeitsverhältnisses beseitigt nicht den Anspruch auf die verdiente und zugesicherte Lohnerhöhung, wenngleich sie erst zu Neujahr ausbezahlt werden sollte. 1032.

D. Infolge Kündigung.

1. Zeitpunkt.

An jedem Tag kann gekündigt werden, mag der Arbeiter Tag-, Wochen- oder Stücklohn beziehen. 922.

Bei Vereinbarung der „sofortigen Kündigung“ kann der Arbeiter jederzeit, auch an einem hohen Feiertag austreten. 1125.

Bei einer schriftlichen Kündigung gilt der Zustellungstag als Tag der Kündigung. 929.

Dem im Akkordlohn stehenden Arbeiter kann auch vor Vollendung der Arbeit gekündet werden. 850.

Der Arbeitgeber kann auch vor Vollendung der angefangenen Akkordarbeit vertragsmäßig kündigen. 967.

2. Ausdrückliche Erklärung.

Die Ankündigung eines Streiks unter Bekanntgabe des Tages der Arbeitseinstellung hat die Wirkung einer Kündigung. 934.

Kündigung durch Hingabe eines mit dem Kündigungsvermerk versehenen und den fälligen Lohn enthaltenden Papiersäckchens. 1269.

Die Erklärung der Kündigung an den Bevollmächtigten (Ehegattin) des Heimarbeiters ist wirksam, wenngleich der Bevollmächtigte dem Arbeiter die Kündigung nicht mitgeteilt hat. 851.

Auslegung der undeutlichen Kündigung zum Nachteil desjenigen, der sich dieser Erklärung bediente. 993.

Die nach der Kündigung an den Arbeiter gerichtete Aufforderung, sich um eine andere Arbeit umzusehen, enthält keine neue Kündigung mit anderer Frist. 852.

Die Worte „Schauen Sie sich um einen anderen Posten um“, enthalten keine Kündigung. 1088.

„Wenn es Ihnen nicht recht ist, so geben Sie mir mein Arbeitsbuch“, enthält keine Kündigung. „Ja, bis es Zeit ist“, enthält nicht die Erklärung, daß die Kündigung angenommen ist. 924.

„Nach 14 Tagen suchen Sie sich einen anderen Posten“ ist eine Kündigung auf 14 Tage, nicht eine Kündigung, deren Frist erst nach 14 Tagen beginnt. 926.

„Ich werde das Meine abdienen und gehen“ ist eine Kündigung. 1176.

„So geht es nicht weiter, suche dir eine Stelle“ enthält keine deutliche Kündigung. 1237.

Die dem Arbeiter freigestellte Wahl, 14 Tage weiter zu dienen oder sein Arbeitsbuch zu nehmen, enthält eine Kündigung, aber nicht die Entlassung. 1177.

Die gegenüber dem Stückarbeiter abgegebene Erklärung, der Arbeitgeber habe nur mehr ein einziges Stück für ihn und er könne ihm nicht garantieren, ob er ihm ferner Arbeit geben könne, enthält eine Kündigung. 1089.

Kündigung zum nächsten Samstag (Samstag derselben Woche, auch wenn eine achttägige Kündigungsfrist bedungen war). 927.

Der Kündigende ist verpflichtet, das Mißverständnis zu beseitigen, wenn der Arbeiter wegen Unkenntnis der Sprache die Kündigung nicht verstanden hat. 993.

3. Stillschweigende Erklärung.

4. Widerruf.

Widerruf der vertragsmäßig auf zu kurze Frist gegebenen Kündigung und Einräumen der vollen Kündigungsfrist befreit von der Ersatzpflicht. 1020.

Nichtausfolgung des Arbeitsbuches und des sogenannten Stehgeldes enthält an sich keinen Widerruf der Kündigung. 1098.

E. Durch einseitige Erklärung (Entlassung oder Austrittserklärung).

1. Zeitpunkt.

Kündigung und Entlassung nur an einem bestimmten Wochentag (Sonntag). 990.

2. Ausdrückliche Erklärung.

Das Vorhandensein eines Entlassungsgrundes, insbesondere längerer Dauer der Krankheit, bewirkt nicht von selbst die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, dazu bedarf es einer ausdrücklichen Erklärung. 1148.

„Schauen Sie, daß Sie die Arbeit fertigmachen und dann hinauskommen", keine deutliche Entlassungserklärung. 853.

„Das beste wäre, Sie würden gehen", enthält keine Entlassung. 854.

„Sie verstehen es nicht, gehen Sie auf Grubenarbeit", keine Entlassung. 855.

Entlassung mit den Worten: „Sie können übergeben und sich am Nachmittag Ihr Arbeitsbuch und Ihren Lohn holen". 925.

„Sie haben Feierabend", enthält eine Entlassungserklärung, nicht die Kündigung. 1021.

„Bei mir ist Schluß", kann als Entlassung, aber nicht als Kündigung ausgelegt werden. 1022.

„Wenn Sie um diesen Preis die Arbeit nicht machen wollen, so lassen Sie es stehen", enthält die Entlassung der wegen zu geringen Akkords die Arbeit verweigernden Arbeiter. 1163.

„Wenn Sie nicht ruhig sind, schmeiße ich Sie hinaus" im Laufe eines Wortwechsels, enthält weder eine Entlassung noch eine grobe Ehrenbeleidigung. 1178.

3. Stillschweigende Erklärung.

Die vorzeitige Ausfolgung des Arbeitsbuches und die vorzeitige Abmeldung bei der Krankenkasse verwandelt die ordnungsmäßige Kündigung nicht in eine Entlassung. 930.

Die Ausfolgung des mit dem Arbeitszeugnis versehenen Arbeitsbuches ist als Entlassung anzusehen. 1053.

Entlassung durch Einstellung eines anderen Arbeiters an Stelle des Entlassenen. 1201.

4. Widerruf.

Sofortiger Widerruf der irrtümlich gegebenen Entlassung ist zulässig. 1097, 1239.

Die irrtümliche Entlassung des Hilfsarbeiters durch den Gewerbeinhaber kann der Geschäftsleiter widerrufen, solange dies überhaupt noch rechtzeitig geschehen kann. 1037.

Zurücknahme der vom Platzmeister erklärten Entlassung durch Aufforderung des Chefs, weiterzuarbeiten. 1270.

Eine Entlassungserklärung, die sich nachträglich als ungerechtfertigt erweist, soll zurückgenommen werden. 1271.

„Packt Euch und geht", ist keine Entlassung, wenn der Gewerbeinhaber den Gehilfen die Aufklärung gibt, daß die Worte anders gemeint waren. 928.

F. Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Kündigungsfrist oder nach der Auflösungserklärung.

Durch das Verbleiben im Dienste nach Ablauf der Kündigungsfrist ohne eine Vereinbarung ist das Arbeitsverhältnis nicht als stillschweigend verlängert anzusehen; der Arbeitnehmer kann den Arbeiter ohne eine Kündigung entlassen. 1203.

G. Entlassungs- und Austrittsgründe im allgemeinen.

Die rechtzeitige Antretung des Dienstes am Morgen des ersten Tages ist eine Bedingung des Arbeitsvertrages bei einem Restaurateur. 1041.

Entlassung wegen verspäteten Dienstantrittes. 1057.

Entlassung wegen nicht rechtzeitiger Beibringung des Arbeitsbuches, die eine Vertragsbedingung sein sollte. 847, 1141, 1142, 1292.

H. Entlassung durch den Arbeitgeber.

a) Wegen Irreführung.

b) Wegen Unfähigkeit zur vereinbarten Arbeit.

c) Wegen Trunksucht.

d) 1. Wegen strafbarer Handlungen, insbesondere Diebstahl und Veruntreuung.

Der Arbeiter (Kutscher) darf seine Verrichtungen nicht unbefugt an einen andern übertragen. 1204.

Die bloße Erklärung des Kutschers „Ich fahre nicht“ ist als unbefugtes Verlassen der Arbeit anzusehen, auch wenn die dafür nachträglich angegebenen Gründe nicht ganz unstichhältig sind. 1023.

Unbefugtes Verlassen der Arbeit ist auch dann vorhanden, wenn der Arbeiter irrtümlich annahm, daß er wegen Ausbleibens nicht entlassen werden könne. 1025.

Die Anzeige des Arbeiters, daß er am Tage der Maifeier nicht kommen werde, rechtfertigt nicht sein Ausbleiben, wenn er dazu keine Erlaubnis hatte. 1025.

Entlassung eines erkrankt gewesenen Hilfsarbeiters, weil er nach seiner Genesung die Arbeit eigenmächtig nicht wieder aufnahm. 866.

Eine leichte Verkühlung rechtfertigt nur das Ausbleiben, wenn erwiesen wird, daß sie das Arbeiten verhinderte. 1181.

Die Arbeitsverweigerung ist begründet, wenn die Arbeit wegen einer Verletzung nicht verrichtet werden konnte. 1271.

Widerruf der Arbeitsverweigerung durch nachträgliche Verrichtung der Arbeit. 859.

Vorzeitiges Einstellen der Arbeit um eine Stunde an einem Feiertag ist als eine Pflichtvernachlässigung, aber nicht als unbefugtes Verlassen der Arbeit anzusehen. 1109.

Entlassung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit an einem jüdischen Feiertag. 1092.

Nichtleistung der an Sonntagen gestatteten Arbeiten begründet einen Entlassungsgrund. 1093.

Die Weigerung des Maschinenwärters, nach Ablauf der Arbeitsstunden die Maschinen zu reinigen, bildet einen Entlassungsgrund. 1046.

Die Verweigerung der Arbeit ist begründet, wenn sie unmittelbar vor Schluß der Geschäftsstunden begonnen werden soll, obgleich sie Dreiviertel eines Geschäftstages beansprucht (Auslagenarrangement). 1167.

Die Entlassung ist ungerechtfertigt, wenn sie erfolgte, weil der Hilfsarbeiter aus Anlaß des Begräbnisses seiner Mutter durch zwei Tage von der Arbeit wegblieb. 869.

Die Weigerung auf die gesetzliche Ersatzruhe zu verzichten, ist kein Entlassungsgrund. 1038.

Entlassung wegen Weigerung, die Lohnänderung anzuerkennen, die nach Ablauf der Kündigungsfrist in Wirksamkeit gesetzt wurde. 1103.

Entlassung des Akkordarbeiters wegen Verweigerung der Nebenarbeiten. 1104.

2. Wegen beharrlicher Vernachlässigung der Pflichten.

Entlassung des Kellners, der sich weigert, die Zigarren zum Regiepreise zu verkaufen. 860.

Entlassung des Kellners wegen eines einmaligen ungebührlichen Benehmens gegen die Gäste ist nicht begründet. 861.

Entlassung eines Bäckergehilfen wegen Beiseiteschaffen von Gebäcksorten. 868.

— wegen wiederholten Zuwiderhandelns gegen das Verbot lauten Singens zur Nachtzeit. 1274.

Entlassung eines Friseurgehilfen, der während der Arbeit Branntwein trinkt. 867.

— der wiederholt während der Arbeitszeit schläft. 1183.

Entlassung wegen derWeigerung des Akkordarbeiters, von ihm verschuldete Mängel der Arbeit ohne besondere Entlohnung zu beheben. 899.

Entlassung eines Kutschers wegen wiederholt unregelmäßiger Fütterung der Pferde. 1106.

Entlassung wegen Nichteinhaltens der vertragsmäßigen Arbeitszeit trotz früheren Verbots und Androhung der Entlassung. 1107.

Entlassung wegen beharrlicher Nichtbefolgung der Arbeitsordnung durch vorzeitiges Einstellen der Arbeit. 1273.

Ein einmaliges Zuspätkommen zur Arbeit ist kein Entlassungsgrund. 1108.

Nach der Verkehrssitte ist die Erkrankung dem Arbeitgeber anzuzeigen. Die Unterlassung der Anzeige ist entschuldigt, wenn die Anzeige nicht möglich war. 1182.

3. Wegen Verleitung der Hilfsarbeiter und Hausgenossen zum Ungehorsam und zur Auflehnung.

Die Äußerungen „Wenn der Herr kein Bier zahlt, so feiern wir am 1. Mai" und „Ich werde am 1. Mai feiern" sind nicht als Aufforderung zum Ungehorsam gegen den Arbeitgeber anzusehen. 1001.

4. Wegen Verleitung der Hilfsarbeiter und Hausgenossen zu unordentlichem Lebenswandel, zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen.

Versuchte Verleitung einer Hausgenossin zu unsittlichen Handlungen. 1003.

g) 1. Wegen grober Ehrenbeleidigung.

Beleidigung der Firmachefs durch die Bemerkung: „Ich glaubte es mit Männern zu tun zu haben und nicht mit Schuljungen". 886.

Auflehnung gegen den Werkmeister und die Erklärung des Arbeiters, er brauche keinen Meister, er lasse sich nichts sagen, der Meister möge schauen, daß er hinauskommt, begründen eine grobe Ehrenbeleidigung. 951.

Grobe Ehrenbeleidigung durch die Behauptung, in der Behausung des Arbeitgebers Ungeziefer bekommen zu haben. 1224.

Es ist keine grobe Beleidigung der Wirtschafterin, wenn der Arbeiter die ihm vorgesetzte Speise in die Küche zurückweist, weil ihn das Gebotene nicht befriedigte. 1047.

Brüske Zurückweisung eines der Stellung des Handlungsgehilfen nicht entsprechenden Auftrages ist keine grobe Ehrenbeleidigung. 1118.

2. Wegen Körperverletzung oder gefährlicher Drohung.

Die körperliche Verletzung eines Arbeitsgenossen ist ein Entlassungsgrund, wenngleich sie nicht in der Werkstätte und außerhalb der Arbeitszeit zugefügt wurde. 1206.

3. Wegen feuergefährlicher Handlungen.

Die besondere Verwarnung wird durch den Anschlag der feuerpolizeilichen Vorschriften oder durch Einbeziehung in die Arbeitsordnung ersetzt. 870.

Der Anschlag des Verbots, in einem feuergefährlichen Raum (Packraum) zu rauchen, enthält eine Verwarnung. 1276.

Entlassung eines Mühlenarbeiters wegen Zigarettenrauchens in der Mühle. 870.

h) 1. Wegen abschreckender Krankheit.

Entlassung eines Zuckerbäckergehilfen wegen epileptischer Krankheit. 871.

2. Wegen verschuldeter Arbeitsunfähigkeit.

3. Wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit von mehr als vier Wochen.

Das Arbeitsverhältnis erlischt nicht von selbst mit Überschreitung der vierten Woche der Arbeitsunfähigkeit. Dazu bedarf es einer ausdrücklichen Erklärung. 1148.

Der erkrankte Bäckergehilfe ist nicht verpflichtet, einen Aushelfer zu stellen. 873.

i) Wegen gefänglicher Anhaltung.

k) Wegen sonstiger wichtiger Gründe bei Handlungsgehilfen.

Die Aufforderung eines Handlungsgehilfen an den mit der Sichtung der besonders verwahrten, aber nicht unter Sperre gehaltenen Eingangsfakturen betrauten Kontoristen, ihm einige Einkaufspreise zu notieren, ist nicht ohneweiters als Untreue und Vertrauensmißbrauch anzusehen. 900.

Entlassung eines Kommis, der sich nach der Kündigung die sogenannte Numeration von Tuchstoffen notiert, um über diese Daten verfügen zu können. 1166.

J. Austritt des Arbeitnehmers.

a) Wegen Gesundheitsgefährdung.

b) Wegen tätlicher Mißhandlung oder grober Beleidigung durch den Arbeitgeber.

B. Begründung und Änderung des Lehrverhältnisses.

1. Vertragsabschluß durch die Parteien selbst.

2. Mitwirkung der gesetzlichen Vertreter.

Die Intervention der Mutter ersetzt nicht jene des gesetzlichen Vertreters (des Vaters). 1304.

3. Form des Lehrvertrages.

Die Gültigkeit des Lehrvertrages ist nicht von der Einhaltung der Form des § 99 Gew. O. ab hängig. 1303, 1304.

C. Dauer des Lehrverhältnisses und Probezeit.

Für die Dauer der Lehrzeit ist der Lehrvertrag maßgebend, nicht die vertragswidrige Angabe des Lehrherrn bei der Genossenschaft. 1304.

Der Lehrherr ist nicht befugt, wegen Nichtvollendung des sogen. Gesellenstückes nach der Freisprechung des Lehrlings die Lehrzeit bis zur Fertigstellung des Gesellenstückes zu verlängern. 984.

Wenn durch Genossenschaftsstatut eine Lehrlingsprüfung vorgeschrieben ist, erlangt der Lehrling die Gehilfeneigenschaft erst nach seiner Freisprechung. 1034.

Eine durch Krankheit verursachte Unterbrechung ist nicht in die Lehrzeit einzurechnen. 1307.

Nichteinrechnen der eigenmächtigen Unterbrechung in der Dauer eines Monats in die vertragsmäßige Lehrzeit. 1308.

Nichtentrichtung des Lehrgeldes durch den Vater berechtigt nicht, die Lehrzeit einseitig zu verlängern. 1306.

Der entlaufene Lehrling ist zur Rückkehr verpflichtet, wenngleich er sich inzwischen anderswo einen Lehrbrief erschlichen hat. 1305.

Strafweise Verlängerung der Lehrzeit. Unterbrechung durch Krankheit und zeitweise Verwendung als Hilfsarbeiter. 1075.

Bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses während der Probezeit gebührt keine Kündigungsentschädigung. 1036.

D. Inhalt des Lehrvertrages.

Zweck des Lehrverhältnisses ist die praktische Erlernung eines Gewerbes. In der Vereinbarung der Erprobung, ob sich jemand zu einem bestimmten Gewerbe eignet, liegt nicht der Abschluß eines Lehrvertrags. 983.

Wenn nicht die wesentlichen Bestandteile eines Lehrvertrages ordnungsmäßig vereinbart wurden, entsteht kein Lehrverhältnis. 1232, 1233.

Für die Klage des Lehrherrn gegen den Vater des Lehrlings wegen des Verpflegsgeldes ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 1200.

1. Pflichten des Lehrlings.

Verweigerung häuslicher Arbeiten. 875.

Zu Arbeitsverrichtungen, wie Transportierung von Lasten u. dgl., die den Kräften des Lehrlings entsprechen und seine gewerbliche Ausbildung nicht beeinträchtigen, ist der Lehrling ohne Anspruch auf Lohn verpflichtet. 877.

Bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses hat der Lehrling die ihm vom Meister beigestellten Kleider zurückzustellen. 1015.

2. Pflichten des Lehrherrn.

Der Lehrherr ist verpflichtet, den Lehrling aufdingen zu lassen. 1293, 1294.

Die Vereinbarung der Erprobung, ob sich jemand zu einem bestimmten Gewerbe eignet, begründet kein Lehrverhältnis. 983.

Die Haftung des Lehrherrn für entsprechende Ausbildung des Lehrlings erlischt mit der Ausstellung des Lehrbriefes. 1300.

Der Lehrherr darf den Lehrling nicht einem Sitzgesellen in Verpflegung und Lehre geben. 1121.

Zeitweise Verwendung eines Uhrmacherlehrlings zu Botengängen ist zulässig. 876.

Zur Transportierung von Lasten in nicht übermäßigem Maße ist der Lehrling ohne Anspruch auf Lohn verpflichtet. 877.

Die zeitweise Verwendung des Lehrlings zur Vorbereitung der Gußmasse (Zerschlagen der Masse, Überschütten des Sandes) ist einwandfrei, insofern sie zur gewerblichen Ausbildung notwendig ist. 985.

Der Lehrling kann austreten, wenn ihn der Lehrherr (Maurermeister) nicht genügend beschäftigt, und kann Lohnentschädigung für 14 Tage begehren. 1120.

Verwendung von Lehrlingen im Gastgewerbe zur Nachtarbeit ist zulässig. 1127.

Züchtigung des Lehrlings durch den Werkmeister. 985.

Haftung des Lehrherrn, der einen eigenmächtig ausgetretenen Lehrling aufnimmt. 1309.

3. Lehrgeld.

Bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses kann der Lehrling nicht das Lehrgeld zurückverlangen. 987.

Verabredung einer Entschädigung für Kost und Lehre bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses. 1006.

Schuldigbleiben des Lehrgeldes berechtigt nicht zu einseitiger Verlängerung der Lehrzeit. 1306.

4. Lohn.

Bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses hat der Lehrherr dem Lehrling die zugesicherte Kost zu vergüten. 1311.

Dem gesetzwidrig als Lehrling behandelten Hilfsarbeiter gebührt Lohn. 984.

Wenn kein Lehrvertrag vorliegt, hat der Lehrbursche Anspruch auf angemessenen Lohn. 1013.

Während der vereinbarten Verlängerung der Lehrzeit kann der Lehrling auch dann nicht Gehilfenlohn beanspruchen, wenn er inzwischen irrtümlich freigesprochen wurde. 1308.

Unzufriedenheit mit dem bedungenen Lohn berechtigt den Lehrling nicht, das Lehrverhältnis vorzeitig aufzulösen, es wäre denn, daß der Vertrag wegen des Mißverhältnisses zwischen Leistung und Gegenleistung als ein unsittlicher und deshalb als ungültig anzusehen wäre. 1014.

Ein als Anfangskommis verwendeter Praktikant ist als solcher zu entlohnen. 1080.

Für die in der gewerblichen Fortbildungsschule zugebrachte Zeit darf dem Lehrling kein Abzug vom Lohn gemacht werden. 1122.

Dem wegen nicht entsprechender Ausbildung austretenden Lehrling gebührt die Entschädigung für 14 Tage. 1120.

E. Auflösung des Lehrverhältnisses.

Bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses hat der Lehrling die ihm vom Meister beigestellten Kleider zurückzustellen. 1015.

1. Durch einseitige Erklärung.

a) Von Seite des Lehrherrn.

Entlassung wegen unbefugten Ausbleibens von der Arbeit an einem Feiertag trotz vorangehender Erinnerung, daß gearbeitet wird. 1091.

Bloßer Verdacht des Diebstahls rechtfertigt nicht die Entlassung. 1302.

Langsame Arbeit des Lehrlings ist kein Entlassungsgrund. 1301.

b) Von Seite des Lehrlings.

Auflösung des Lehrverhältnisses wegen nicht entsprechender, der gewerblichen Ausbildung abträglicher Verwendung des Lehrlings. 986.

Auflösung des Lehrverhältnisses wegen einseitiger, der allseitigen Ausbildung im Gewerbe abträglicher Arbeit in der Werkstätte. 1297, 1298.

2. Kündigung des Lehrverhältnisses.

3. Erlöschen des Lehrvertrages.

F. Lehrzeugnis.

VII. Arbeitsbücher.

A. Rechtliche Bedeutung der Übernahme und Ausfolgung.

B. Aufbewahrung.

Zurücklassen des Arbeitsbuches beim Arbeitgeber ist nicht als stillschweigende Vertragserneuerung zu deuten. 849.

Aus der Übernahme des Arbeitsbuches zur einstweiligen Verwahrung bis zum Einlangen der Auskunft kann nicht auf das Zustandekommen des Vertrags geschlossen werden. 1143.

C. Eintragungen.

1. Zulässige.

Grammatikalisch richtig angebrachte Gedankenstriche, in denen der Arbeiter ein Geheimzeichen vermutet, sind nicht unzulässig. 881.

„Wegen Betriebsstörung entlassen" ist keine ungünstige und unzulässige Eintragung, wenn der Zusammenhang eine ungünstige Auslegung ausschließt. 933.

2. Unzulässige.

„Sofort entlassen" ist eine unzulässige Eintragung. 882.

Die Eintragung „Die Aufführung war minder entsprechend" ist unzulässig. 934.

Eine unzulässige Eintragung wird nicht dadurch zu einer zulässigen, daß sich der Arbeiter damit einverstanden erklärt. 1054.

3. Einholung der Bestätigung.

D. Ausfolgung.

1. Zeitpunkt.

Das Arbeitsbuch ist ohne vermeidbaren Verzug auszufolgen, sonst tritt Schadenersatzpflicht ein. 1146.

Die Ausfolgung des Zeugnisses (Arbeitsbestätigung) ersetzt nicht die Ausfolgung des Arbeitsbuches. 1147.

Wenn dem Hilfsarbeiter lange vor seiner Entlassung mitgeteilt wurde, daß sein Arbeitsbuch nicht vorhanden sei und daß er sich ein neues beschaffen müsse, kann er nur die Kosten der Beschaffung eines neuen Buches begehren. 1151.

Durch die Nachfrage beim Portier wird der Unternehmer hinsichtlich der Ausfolgung des Arbeitsbuches noch nicht in Verzug gesetzt. 1205.

2. Ort.

Die Verpflichtung zur Herausgabe des Arbeitsbuches ist eine Holschuld. 959, 1145.

Das Arbeitsbuch ist an dem Orte auszufolgen, wo es beim Arbeitseintritt übergeben und wo auch die Entlassung ausgesprochen wurde. 1149.

3. Übergabe an Gemeinden, Genossenschaften und Behörden, gerichtlicher Erlag.

Die Hinterlegung des Arbeitsbuches bei der Gemeindebehörde des gewerblichen Unternehmers befreit den Arbeitgeber von der im § 80g Gew. O. festgesetzten Haftung nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis ordnungsmäßig gelöst und der Arbeitnehmer mit der Annahme des Arbeitsbuches im Verzuge ist. 1148.

Gerichtliche Hinterlegung der Arbeitsbücher im Falle eines Streiks. 1164.

Das Arbeitsbuch, das der entlassene Arbeiter nicht abholt, kann bei Gericht deponiert werden. Für die Kosten der Behebung haftet der Arbeitgeber nicht. 1164.

E. Schadenersatz wegen nicht rechtzeitiger Ausfolgung und wegen unzulässiger Eintragungen.

Schadenersatz bis zur Ausstellung eines neuen Zeugnisses mit Hinweglassung der Eintragung „Die Aufführung war minder entsprechend". 934.

Der Entschädigungsanspruch setzt den Nachweis des Schadens voraus. 882.

Auch wegen verspäteter Ausfolgung von anderen Ausweisdokumenten als des Arbeitsbuches (Zeugnis und Taufschein) ist Ersatz zu leisten. 1207.

Ein zur Schadloshaltung verpflichtender Verzug fällt dem Arbeitgeber nur zur Last, wenn die Herausgabe des Arbeitsbuches fruchtlos verlangt wurde. 1145.

Nachfrage beim Portier genügt nicht. 1205.

Schadenersatz bei einverständlicher Lösung des Arbeitsverhältnisses, weil statt des Buches nur eine Arbeitsbestätigung ausgefolgt wurde. 1147.

Schadenersatz wegen Deponierung des Arbeitsbuches bei der Gemeinde, obwohl das Arbeitsverhältnis nicht gelöst war. 1148.

Wenn dem Hilfsarbeiter lange vor seiner Entlassung mitgeteilt wurde, daß er sich ein neues Arbeitsbuch verschaffen müsse, weil das alte verloren wurde, kann er wegen Nichtausfolgung nicht Ersatz begehren. 1151.

Schadenersatz wegen Anweisung des Bauarbeiters, sich das Arbeitsbuch in der Baukanzlei abzuholen, während er auf dem davon entfernten Bau aufgenommen und entlassen wurde. 1149.

In der Erklärung des Arbeiters: „Machen Sie was Sie wollen", liegt kein Verzicht auf die Entschädigung wegen unzulässiger Eintragung. 1054.

Beiderseitiges Verschulden an dem durch Verlust des Arbeitsbuches entstandenen Schaden und verhältnismäßige Aufteilung. 1150.

F. Erneuerung.

VIII. Zeugnis.

Ausfolgung des Zeugnisses ersetzt nicht jene des Arbeitsbuches. 1147, 1150.

Wenn ein Bauherr einen Bau in eigener Regie führt, ist trotzdem der als Schutzmeister fungierende Maurermeister als der eigentliche Arbeitgeber anzusehen und von ihm das Zeugnis zu verlangen. 1094.

Die Stempelgebühr hat der Arbeitgeber zu bestreiten. 1095.

Das Zeugnis ist nur auf Verlangen auszustellen. Ein Arbeiter, der kein Arbeitsbuch hat, kann nicht Entschädigung begehren, weil ihm das Zeugnis erst auf sein Verlangen ausgestellt wurde. 1039.

Die nicht verlangte Eintragung eines an sich ordnungsmäßigen Zeugnisses ins Arbeitsbuch macht nicht ersatzpflichtig. 1058

Das Zeugnis muß verlangt werden; ohne solches Verlangen ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, das Zeugnis zu erteilen. 1153.

„Die Aufführung war minder entsprechend" ist eine unzulässige Eintragung. 934.

Es ist nicht unzulässig in dem separat ausgestellten, nicht im Arbeitsbuch eingetragenen Zeugnis darauf hinzuweisen, daß der Arbeiter bei einem Streik Vertrauensmann war. 881.

Nur das in das Arbeitsbuch aufgenommene Zeugnis darf nicht ungünstig lauten, für ein besonders ausgefertigtes Dienstzeugnis gilt dies nicht. 881.

Die Eintragung des Zeugnisses in das Arbeitsbuch genügt nicht, der Arbeiter kann ein abgesondert ausgefertigtes Zeugnis verlangen. 1152.

Die Art der Beschäftigung wird durch das Wort „Hilfsarbeiter" nicht immer ordnungsmäßig bezeichnet. 931.

Die Beidrückung der Stampiglie des Arbeitgebers genügt nicht als Bestätigung über die Art der Beschäftigung des Arbeiters, wenngleich sie die Art des Gewerbes angibt. 1154.

Die Aufnahme des Grundes der Auflösung des Dienstverhältnisses in das Zeugnis ist überflüssig, aber nicht unzulässig, wenn sie für den Arbeiter nicht ungünstig ist. (Wegen Betriebsstörung entlassen). 933.

II. Teil.

Verfahren in gewerblichen Streitigkeiten.

I. Zuständigkeit.

A. Sachliche.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Klagen gegen den Inhaber einer Privatgeschäftsvermittlung (Realitäten- und Hypothekarverkehrsvermittlung). 936.

— nicht zuständig für Klagen eines Bergarbeiters gegen eine Kohlenbergbaugewerkschaft. 1197.

— ist zuständig für Lohnansprüche des in einem konzessionspflichtigen Privatkosthause verwendeten Dienstboten. 1282.

— ist zuständig für die Klage des für einige Tage aufgenommenen Kuvertschreibers eines Schuhwarenerzeugers. 1185.

— nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen dem Gastwirt und dem Pächter, der nur zum Schein als verrechnender Kellner bestellt ist. 937.

— nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen dem Pächter und dem Afterpächter eines Gewerbes. 1190.

— nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen dem Pächter eines Meierhofes und seinen Hilfsarbeitern. 1193.

— nicht zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnisse in „Winkelgewerben." 1048, 1049.

— nicht zuständig für eine Ersatzklage des Arbeiters gegen den Direktor einer Fabrik. 940.

— nicht zuständig für Lohnansprüche eines bei einer Gutsverwaltung bediensteten Hausschmiedes. 962.

— nicht zuständig für die Klage des Obsthüters und Pflückers gegen den Obsthändler, der das Obst auf dem Baume kauft. 1199.

— nicht zuständig für Ansprüche der Angestellten von Konsumvereinen. 1228.

— nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen einem Skioptikonbesitzer und dem „Techniker". 1191.

— nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen dem Geschwornenmittel des Hauptzollamtes Wien und dessen Mitgliedern und Arbeitern. 1192.

— nicht zuständig für Ansprüche der Angestellten eines Ausstellungsbureaus. 1229.

— nicht zuständig für Klagen der Angestellten einer Marketenderei. 1195.

— nicht zuständig für Klagen der Angestellten des Besitzers eines Eislaufplatzes. 1195.

— nicht zuständig für die Klage des Buchhalters eines Bergbauunternehmers. 964.

— nicht zuständig für die Klage des bei einem Fabrikanten beschäftigten Reisenden und Buchhalters. 1050, 1188, 1220.

— nicht zuständig für Klagen gegen den Kassier einer Brauerei. 1196.

— nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen einem Restaurationspächter und dessen Geschäftsleiter. 1189.

— nicht zuständig für die Klage des im Dienste einer Kleiderniederlage arbeitenden Schneidermeisters. 1004, 1049.

— nicht zuständig für die Klage des Kontoristen und Platzvertreters eines Zinkographen. 1005.

— nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen elektrischen Straßenbahnen und ihren Angestellten. 1051.

— nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen der Gemeinde als Unternehmerin des kommunalen Wasserwerks und ihren Hilfsarbeitern. 1052.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für den Anspruch auf Ergänzung der versprochenen Heiratsausstattung. 938.

— nicht zuständig für die Räumungsklage gegen die Zuhälterin eines Hilfsarbeiters. 963.

— nicht zuständig für die Klage des Unternehmers gegen den ausgetretenen Angestellten auf Vergütung der nachträglich für diesen gezahlten Steuer. 1230.

— nicht zuständig für die Klage des Gläubigers des Angestellten, dem die Bezüge überwiesen wurden. 1231.

— ist nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen Arbeitern desselben Betriebes, wenn es sich nicht um Ansprüche auf Grund der Übernahme einer gemeinschaftlichen Arbeit handelt. 1187.

— nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen einem Arbeiter und einem Unternehmer, in dessen Betrieb der Arbeiter nicht bedienstet ist. (Fuhrwerksbesitzer und Tischlergehilfe.) 1184.

— nicht zuständig für die Klage eines Gewerbeinhabers gegen einen anderen Unternehmer auf Schadenersatz wegen Verleitung eines Arbeiters zum Kontraktbruch. 1186.

— nicht zuständig für Klagen aus dem Lehrvertrag, die vom Vater oder Vormund übernommene Leistungen zum Gegenstand haben. 1006.

— nicht zuständig für die Klage des Lehrherrn gegen den Vater des Lehrlings wegen Zahlung der Verpflegskosten. 1200.

— nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen Mitgliedern der Arbeiterkrankeninstitute und dem Institut. 1194.

B. Örtliche.

Betriebsstätte als Zuständigkeitstatbestand ist gleichbedeutend mit Arbeitsstätte. 1007.

Die Betriebsstätte ist für die örtliche Zuständigkeit auch dann maßgebend, wenn der Hilfsarbeiter den Dienst noch nicht angetreten hat. 1008.

Das Gewerbegericht ist nur örtlich zuständig, wenn die Betriebsstätte noch bei Anbringung der Klage im Sprengel des Gerichtes besteht. 1211.

— nicht örtlich zuständig, in dessen Sprengel die Verwaltung geführt wird, sondern das Gericht der Betriebsstätte. 1197.

Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach der Betriebsstätte, nicht nach dem Wohnorte des Arbeiters. 1198.

II. Verfahren in erster Instanz.

A. Prozeßfähigkeit.

B. Advokaten vor Gewerbegerichten.

C. Verhandlung und Beweisverfahren.

Die Verbindung der Klage eines Arbeitgebers gegen einen anderen auf Schadenersatz wegen Verleitung eines Arbeiters zum Kontraktbruch mit der Klage gegen den Arbeiter ist unzulässig. 1186.

Infolge Einschränkung des Klagebegehrens unter 100 K findet Berufung nur aus Nichtigkeitsgründen statt. 1086.

Nichtaufnahme eines unwesentlichen Beweises trotz übereinstimmender Parteianträge. 982.

D. Urteil.

a) Säumnisurteil.

Abweisung des Klagebegehrens trotz Säumnis des Beklagten. 988.

b) Urteil nach Streitverhandlung.

Die Bewertung des Streitgegenstandes ohne ausdrückliches Begehren um Zuspruch dieses Betrages ist nicht als alternatives Klagebegehren aufzufassen. 1009.

III. Berufungsverfahren.

A. In Sachen im Werte unter 100 K.

Wenn der Wert des Streitgegenstandes durch Einschränkung des Klagebegehrens unter 100 K sinkt, so ist nur Berufung aus Nichtigkeitsgründen zulässig. 1086.

Der in einer Klage wegen einer Forderung unter 100 K gemachte Vorbehalt, eventuell noch einen weiteren Teil desselben Anspruchs geltend zu machen, der mit dem eingeklagten Betrag 100 K übersteigen würde, begründet nicht die Zulässigkeit der Berufung im Sinne des § 31 Gew. Ger. G. 998.

B. In Sachen im Werte über 100 K.

Der Berufungsantrag nicht der Berufungsgrund ist maßgebend. 904.

Im Berufungsverfahren dürfen nicht neue Auflösungsgründe geltend gemacht werden, die in erster Instanz nicht vorkamen. 909.

Zulassung der Überschreitung der schriftlichen Berufungsanträge in der mündlichen Berufungsverhandlung durch den allein erschienenen Berufungswerber. 1012.

Wenn eine Partei bei der Berufungsverhandlung nicht erscheint, so ist den Angaben der erschienenen Partei, insofern sie einverständlichen früheren Feststellungen nicht widersprechen, Glauben beizumessen. 1012.

Verzeichnis der in den Entscheidungen berührten Gesetzesstellen.

Verzeichnis der in Band VI, VII und VIII aufgenommenen Entscheidungen.

Czernowitz.

Graz.

Jägerndorf.

Krakau.

Lemberg.

Leoben.

Mährisch-Ostrau.

Entscheidung vom
— 22. Februar 1902, Cr. I. 114/2. 860.
— 13. März 1902, Cr. I. 141/2. 855.
— 24. März 1902, Cr. I. 160/2. 845.
— 31. Oktober 1902, Cr. I. 636/2. 851.
— 25. November 1902, Cr. I. 692/2. 847.
— 5. Dezember 1902, Cr. I. 704/2. 859.
— 20. Jänner 1903, Cr. II. 33/3. 852.
— 17. März 1903, Cr. II. 114/3. 871.
— 17. März 1903, Cr. II. 120/3. 848.
— 23. April 1904, Cr. II. 198/4. 849.
— 13. Jänner 1905, Cr. II. 13/5. 1182.
— 17. Jänner 1905, Cr. II. 17/5. 1142.
— 20. Jänner 1905, Cr. II. 27/5. 1124.
— 6. Februar 1905, Cr. II. 74/3. 1121.
— 18. Februar 1905, Cr. II. 73/5. 1206.
— 4. März 1905, Cr. II. 105/5. 1176.
— 21. März 1905, Cr. II. 141/5. 1156.
— 29. März 1905, Cr. II. 166/5. 1136.
— 13. Mai 1905, Cr. II. 273/5. 1129.
— 20. Mai 1905, Cr. II. 309/5. 1140.
— 9. Juni 1905, Cr. II. 361/5. 1175.
— 14. August 1905, Cr. I. 22/5. 1173.
— 28. September 1905, Cr. II. 625/5. 1137.
— 2. Dezember 1905, Cr. II. 767/5. 1134.
— 2. Dezember 1905, Cr. II. 768/5. 1128.
— 2. Jänner 1906, Cr. II 1/6. 1183.
— 12. Jänner 1906, Cr. II. 15/6. 1135.
— 12. Jänner 1906, Cr. II. 16/6. 1181.
— 19. Jänner 1906, Cr. II. 24/6. 1123.
— 19. Jänner 1906, Cr. II. 37/6. 1154.
— 21. Jänner 1906, Cr. II. 155/6. 1122.
— 23. Jänner 1906, Cr. II. 42/6. 1144.
— 27. Februar 1906, Cr. II. 222/6. 1148.
— 24. August 1904, Cr. I. 776/4. 1039.
— 24. August 1904, Cr. I. 772/4. 1038.
— 24. August 1904, Cr. I. 773/4. 1046.
— 3. September 1904, Cr. I. 801/4. 1034.
— 7. November 1904, Cr. I. 1107/4. 1041.
— 9. November 1904, Cr. I. 984/4. 1040.
— 10. Dezember 1904. Cr. I. 1130/4. 1036.
— 13. Dezember 1904, Cr. I. 1103/4. 1035.
— 23. Jänner 1905, Cr. II. 43/5. 988.
— 7. März 1905, Cr. II. 236/5. 986.
— 14. April 1905, Cr. II. 345/5. 1113.
— 18. April 1905, Cr. II. 388/5. 985.
— 17. Juni 1905, Cr. II. 589/5. 1108.
— 7. Juli 1905, Cr. IV. 672/5. 1141.
— 11. Juli 1905, Cr. I. 641/5. 1112.
— 21. Juli 1905, Cr. IV. 745/5. 1149.
— 28. Juli 1905, Cr. IV. 799/5. 1158.
— 4. August 1905, Cr. IV. 835—859/5. 1130.
— 19. August 1905, Cr. II. 805/5. 1109.
— 27. September 1905, Cr. II. 902/5. 1199.
— 12. Oktober 1905, Cr. III. 1042/5. 1125.
— 24. Oktober 1905, Cr. I. 1023/5. 1115.
— 28. Oktober 1905, Cr. II. 985/5. 1300.
— 2. November 1905, Cr. I. 1052/5. 1114.
— 4. November 1905, Cr. II. 1016/5. 1200.
— 30. November 1905, Cr. II. 1051/5. 1227.
— 21. Dezember 1905, Cr. III. 1306/5. 1153.
— 5. Jänner 1906, Cr. IV. 1/6. 1235.
— 1. Februar 1906, Cr. III. 112/6. 1301.
— 13. Februar 1906, Cr. IV. 107/6. 1232.
— 15. Mai 1906, Cr. IV. 530/6. 1238.
— 15. Juni 1906, Cr. IV. 602/6. 1239.
— 5. Juli 1906, Cr. III. 714/6. 1236.
— 10. Juli 1906, Cr. III. 739/6. 1234.
— 7. August 1906, Cr. IV. 687/6. 1240.
— 14. September 1906, Cr. I. 892/6. 1237.

Mährisch-Schönberg.

Entscheidung vom
— 13. Februar 1903. Cr. I. 16/4. 884.
— 13. November 1903, Cr. I. 86/3. 854.
— 26. November 1903, Cr. I. 90/3. 853.
— 11. Februar 1904, Cr. I. 15/4. 861.
— 14. März 1904, Cr. I. 24/4. 846.

Pilsen.

Entscheidung vom
— 30. Juli 1901, Cr. I. 244/1. 1126.
— 7. Juni 1901, Cr. I. 179/I. 1304.
— 7. September 1901, Cr. I. 291/I. 1224.
— 2. November 1903, Cr. I. 352/3. 1309.
— 4. März 1904, Cr. I. 64/4. 1169.
— 23. März 1904, Cr. I. 81/4. 1160.
— 8. Oktober 1904, Cr. I. 323/4. 1168.
— 17. Mai 1906, Cr. II. 22/6. 1131.
— 4. Juli 1906, Cr. I. 239/6 bis 250/6. 1214.
— 24. Jänner 1907, Cr. I. 19/7. 1242.

Prag.

Entscheidung vom
— 12. April 1904, Cr. II. 215/4. 857.
— 20. Juli 1904, Cr. I. 646/4. 1048.
— 10. August 1904, Cr. III. 723/4. 1049.
— 20. August 1904, Cr. I. 755/4. 1037.

Reichenberg.

Entscheidung vom
— 4. Jänner 1902, Cr. I. 3/2. 1052.
— 10. Oktober 1902, Cr. II. 22/2. 1026.
— 31. Jänner 1903, Cr. I. 29/3. 1018.
— 6. März 1903, Cr. I. 157/3. 1019.
— 30. Mai 1903, Cr. I. 111/3. 1025.
— 8. Juni 1903, Cr. I. 135/3. 1021.
— 9. Juni 1903, Cr. I. 141/3. 1027.
— 4. Oktober 1903, Cr. I. 295/3. 1051.
— 20. Oktober 1903, Cr. I. 304/3. 1024.
— 28. Oktober 1903, Cr. I. 319/3. 1031.
— 14. November 1903, Cr. I. 329/3. 1020.
— 27. August 1904, Cr. II. 43/4. 1033.
— 16. September 1904, Cr. I. 299/4. 1032.
— 9. Dezember 1904, Cr. I. 410/4. 1030.
— 28. Dezember 1904, Cr. I. 428/4. 1022.

Teplitz.

Entscheidung vom
— 25. Juli 1904, Cr. I. 227/4. 983.
— 21. November 1904, Cr. I. 347/4. 1007.
— 25. November 1904, Cr. I. 349/4. 993.
— 25. November 1904, Cr. II. 22/4. 994.
— 2. Dezember 1904, Cr. I. 357/4. 990.
— 5. Dezember 1904, Cr. I. 361/4. 989.
— 9. Dezember 1904, Cr. I. 363/4. 1042.
— 9. Dezember 1904, Cr. I. 365/4. 996.
— 9. Dezember 1904, Cr. I. 367/4. 995.

Wien.

Nr. 1159.

Einem in fortlaufender Verrechnung stehenden Akkordarbeiter (Gießer) können im Falle der Ablieferung eines unvollkommenen Arbeitsproduktes die zur Beseitigung der Mängel aufgewendeten Kosten auch dann angerechnet werden, wenn der Akkordlohn für das fehlerhafte Produkt infolge der irrigen Annahme, daß es mängelfrei sei, bereits bezahlt worden ist (§§ 1153 und 1431 a. b. G. B., §§ 72 und 78 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 10. August 1904, Cr. I, 427/4.

Der Kläger hat gemeinschaftlich mit einem zweiten Gießer einen Zylinderdeckel für den akkordierten Gesamtlohn von 24 K abgegossen und bei Übergabe des Gußstückes seinen Lohnanteil ausbezahlt erhalten. Nach fünf Monaten kam bei der Bearbeitung des Gußstückes hervor, daß von den Gießern bei der Zusammensetzung der Form ein Fehler begangen wurde, demzufolge der obere Teil, in dem die Schrauben festgehalten werden sollten, zu schwach ausfiel. Um das Gußstück ungeachtet dieses Mangels verwenden zu können, mußte das obere Randstück ganz durchbohrt, in jedes Bohrloch ein Bolzen eingelassen und dieser durch den Hohlraum bis zum gegenüberliegenden stärkeren Randstücke getrieben und hierin eingeschraubt werden. Die beklagte Aktiengesellschaft hatte dadurch Mehrkosten von 4 K 20 h und brachte sie von dem Kläger und dem anderen Gießer je zur Hälfte mittels Lohnabzuges herein.

Die auf Auszahlung des Fehlbetrages von 2 K 10 h gerichtete Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger ist seit einer Reihe von Jahren bei der beklagten Aktiengesellschaft als Eisengießer im Akkord beschäftigt und laut Geständnisses nicht im unklaren darüber, daß der akkordierte Gußlohn nur dann ausbezahlt wird, wenn ein dem Modell entsprechendes und zur weiteren Bearbeitung brauchbares Gußstück abgeliefert wird. Hiemit hat der Kläger anerkannt, daß auf den Arbeitsvertrag der im Akkord entlohnten Gießer im Wesen diejenigen gesetzlichen Vorschriften Anwendung finden, die für den Werksvertrag gelten (§ 1153 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.). Verliert also der Gießer bei wesentlichen Mängeln, die das Gußstück zum Gebrauche untüchtig machen, seinen Anspruch auf Lohn zur Gänze oder richtiger gesagt, erwirbt er diesen Anspruch überhaupt nicht, so muß er auch die minder empfindlichen Bestimmungen über den Werksvertrag gegen sich gelten lassen. Diese milderen Bestimmungen gehen aber nach dem zweiten Satze des § 1153 a. b. G. B. dahin, daß der Besteller bei unwesentlichen Mängeln Verbesserung derselben oder angemessene

Schadloshaltung fordern und zu dem Ende einen verhältnismäßigen Teil des Lohnes zurückhalten kann. Von diesem letzteren Rechte hat die beklagte Gesellschaft Gebrauch gemacht. Daran vermag auch die Vorschrift des § 78 Gew. O., wonach die Löhne den Hilfsarbeitern in barem Gelde auszuzahlen und Lohnabzüge mit Ausnahme der im Gesetze vorgesehenen Fälle (§ 88a, lit. g und § 90 Gew. O.) ausgeschlossen sind, nichts zu ändern. Denn in Wirklichkeit wurde dem Kläger von seinem Verdienste nichts vorenthalten, sondern nur um soviel weniger ausbezahlt, als das abgelieferte Gußstück wegen seiner Mängel für die weitere Bearbeitung weniger wert war. Er bekam also genau das, was er — nach dem Arbeitserfolge gemessen — effektiv verdient hat. Allerdings ist der Ausgleich nicht sofort bei Ablieferung des Gußstückes, sondern erst nach Ausbezahlung des vollen Gußlohnes und nach Ablauf mehrerer Monate geschehen. Allein dagegen ließ sich nichts einwenden, denn einesteils war die Anrechnung wegen der Verborgenheit des beim Abformen begangenen Fehlers früher nicht möglich, anderseits auch nicht verspätet, da der Kläger noch weiter in Arbeit und Verrechnung stand, daher das, was er vorschußweise oder irrtümlich mehr erhalten hatte, als Zahlung gelten lassen mußte. Im gegebenen Falle ist der volle Gußlohn in der Annahme der Mängelfreiheit des Arbeitsproduktes ausbezahlt worden. Es lag also, da sich diese Voraussetzung nach mehreren Monaten als unrichtig herausgestellt hat, eine irrtümliche Überzahlung vor, die entweder zurückgefordert (§ 1431 a. b. G. B.) oder in eine spätere Lohnzahlung eingerechnet werden durfte (§ 78 Gew. O.). Jedenfalls kam der Kläger hiebei besser heraus, als wenn das Gußstück als unbrauchbar zerschlagen worden wäre und nochmals hätte gegossen werden müssen. Seine Forderung war demnach als unbegründet abzuweisen.

Nr. 1160.

Wenn bei dem Übergang zum Akkordlohn dem Arbeiter ein höherer als der bisher bezogene Zeitlohn zugesichert wird, der Arbeiter aber infolge Mangels an Arbeitsmaterial die Arbeitszeit nicht ausnützen konnte und infolgedessen im Verdienst geschmälert wird, hat ihm der Arbeitgeber Ersatz zu leisten (§ 1155 a. b. G. B.).

Urteil des Gewerbegerichtes Pilsen vom 23. März 1904 Cr. I 81/4, bestätigt durch Urteil des Kreisgerichtes Pilsen vom 13. Mai 1904 Cg III 122/4.

Dem Kläger wurde von dem eingeklagten und später restringierten Betrage von 210 K 60 h ein Betrag von 40 K 53 h zugesprochen und der weitere Betrag von 170 K 07 h abgewiesen.

Gründe: Es ist unbestritten, daß der Kläger in der Papierfabrik des Beklagten vom Jahre 1901 bis zum Jahre 1904 als Arbeiter angestellt und mit Papierschneiden beschäftigt war. Weiter ist unbestritten, daß nach § 4 der Arbeitsordnung der beklagten Firma die Arbeitszeit des Klägers $10^1/_2$ Stunden täglich zu betragen hatte. Der Kläger hatte anfangs einen Tageslohn von 2 K, übernahm jedoch später (im Jahre 1902) Akkordarbeit, nachdem ihm in Aussicht gestellt wurde, daß sein Akkordlohn täglich mehr als 2 K betragen werde. Unbestritten ist ferner, daß der klägerische Verdienst täglich im Akkorde im Jahre 1902: 2 K $31^1/_2$ h, im Jahre 1903: 2 K 34 h, im Jahre 1904 jedoch nur 1 K 84 h betrug.

Der Kläger behauptet, er habe

im Jahre 1902	um 132 Stunden
„ „ 1903	„ 384 „
„ „ 1904	„ 288 „
somit im ganzen....	um 804 Stunden

weniger arbeiten können, weil ihm trotz wiederholten Ansuchens nicht so viel Arbeit zugewiesen wurde, daß er volle $10^1/_2$ Stunden täglich arbeiten und somit einen Lohn von über 2 K täglich ins Verdienen bringen konnte. Der Kläger, welcher sich durch das Vorgehen der beklagten Firme für geschädigt hält, berechnet eine Stunde mit 30 h und seinen Schaden mit 250 K 20 h.

Es ist nun zu erwägen, ob die beklagte Firma ein Verschulden trifft, welches den klägerischen Anspruch rechtfertigen würde und zwar bezüglich der Jahre 1903 und 1904 (da der Kläger im Verlaufe des Streites von seinem Anspruche 39 K 60 h pro 1902 abgelassen hat).

Auf Grund der Aussage des Werkführers der beklagten Fabrik und des Parteivorbringens wird als erwiesen angenommen, daß der Kläger im Akkorde Papier zu schneiden hatte, welches ihm täglich die Maschinen lieferten, daß er jedoch nicht genötigt war, das bezügliche ganze Papierquantum an demselben Tage zu schneiden. Infolgedessen war der Kläger mit seiner Arbeit an manchen Tagen bereits um 3 Uhr, manchmal um 4 Uhr oder um 6 Uhr abends fertig und manchmal arbeitete er auch über die Zeit bis spät in die Nacht hinein. Durch die Aussage des Werkführers ist erwiesen, daß in der beklagten Fabrik die Papiererzeugung in den Jahren 1902 und 1903 in normaler Weise erfolgte und erst anfangs des Jahres 1904 eine geringere Erzeugung Platz griff, womit auch ein Zurückgehen der Arbeit verbunden war.

Bei einem normalen Fabriksgange lieferten die Maschinen so viel Papier, daß der Kläger mit dem Schneiden desselben die vollen $10^1/_2$ Stunden beschäftigt war; manchmal jedoch lieferten selbe weniger

Papier und es kam auf das Format und die Qualität des gelieferten Papieres sowie auch auf die Routine des Arbeiters an, wann er mit seiner Arbeit fertig wurde.

Das Gericht hat in Erwägung sämtlicher Umstände, namentlich jener, daß bei der Papiererzeugung die Maschinen ein ungleiches Quantum lieferten, ferner daß der Kläger im Verlaufe der Zeit eine bedeutende Routine erworben hatte, so daß er ein Quantum Papier in einer verhältnismäßig geringen Zeit verarbeitete, wiewohl er sonst hiezu volle $10^1/_2$ Stunden täglich, ja vielleicht noch mehr gebraucht hätte, die Überzeugung gewonnen, daß der Kläger im Jahre 1903 mit Arbeit, in einem solchen Quantum, wie es die Maschinen der Fabrik zu liefern im stande waren, beschäftigt war, daß jenes Quantum auch für die vereinbarte Arbeitszeit von $10^1/_2$ Stunden ausgereicht hätte, und daß der Kläger nur durch seine persönliche Geschicklichkeit sich selbst die Arbeitszeit auf eine geringere Anzahl von Stunden reduzierte, wogegen die Fabriksverwaltung nichts einzuwenden fand, und daß der Kläger in diesem Jahre sich auch um eine Vermehrung des Arbeitsquantums nicht beworben hat. Da nun der Kläger tatsächlich so weit beschäftigt war, wie viel Arbeit auf $10^1/_2$ Stunden entfallen wäre, da ferner derselbe im Jahre 1903 sich um eine Vermehrung seines Arbeitsquantums nicht bewarb, da weiters sein Akkordlohn täglich 2 K 34 h betrug, muß angenommen werden, daß der Kläger mit seiner damaligen Stellung vollkommen zufrieden war, weshalb von einem Verschulden der beklagten Firma, welches den Klagsanspruch pro 1903 begründen könnte, keine Rede sein kann.

Es war somit das Klagsbegehren bezüglich des Jahres 1903 abzuweisen. Dabei kann die Ansicht der beklagten Firma für richtig nicht angesehen werden, daß der Kläger — da er in den Jahren 1902 und 1903 einen höheren täglichen Akkordlohn als früher verdiente — sich deswegen nicht für beschwert erachten könne; denn eben deswegen nahm der Kläger den Akkordlohn an, weil ihm ein höherer Lohn als der bisherige zugesichert wurde. Der Akkordlohn von 2 K hätte nur das Minimum des klägerischen Lohnes für einen Tag bilden sollen, und es ist selbstverständlich, daß eine Erhöhung des Akkordlohnes soweit als möglich in der Intention des Klägers gelegen war.

Was die Arbeitszeit pro 1904 anbetrifft, hat das Gericht durch die Aussage des als Zeugen abgehörten Werkführers als erwiesen angenommen, daß infolge des Niederganges der Papiererzeugung in der beklagten Fabrik sich auch die Arbeit verringerte, und daß dieselbe im Jahre 1904 sich zu jener unter normalen Verhältnissen wie $^2/_3$ bis $^3/_4$: 1 verhält.

Dieser Niedergang der Papiererzeugung ist ein Zufall, der sich im Vermögen der beklagten Firma ereignete und der wieder nur der beklagten Firma schadet (§§ 1155 und 1311 a. b. G. B.).

Da durch das Zeugnis des Werkführers und durch einen zweiten Zeugen erwiesen ist, daß der Kläger im Jahre 1904 wiederholt die beklagte Firma, bzw. deren Werkführer, um eine Vermehrung der Arbeit ersucht hatte, dieselbe ihm jedoch nicht in jenem Maße zu teil wurde, in welchem er bestellt wurde, hätte die beklagte Firma dem Kläger rechtzeitig kündigen oder sich mit demselben über eine zeitweise Arbeitsaussetzung einigen sollen. Sie war jedoch nicht berechtigt, den Kläger dadurch zu schädigen, daß sie ihm weniger Arbeit als im Jahre 1903 zuwies. Daß der Kläger weder mit der Kürzung der Arbeitszeit noch mit der Schmälerung seines Akkordlohnes einverstanden war, gibt sich ja daraus, daß er wiederholt um Vermehrung seiner Arbeitern gesucht hatte. Das Gericht hat in Erwägung, daß der Kläger im Jahre 1904 bis zu seinem Austritte (19. März 1904) nach der Arbeitsordnung 714 Stunden hätte beschäftigt werden sollen, und daß die Höhe der Entlohnung für eine Stunde (mit Rücksicht auf die früheren Jahre) 22·7 h betragen würde, befunden, daß der Kläger im Jahre 1904 wenigstens einen Betrag von 162 K 07 h verdienen konnte, und da er nur einen Lohn von 121 K 54 h erhielt, um 40 K 53 h an seinem Akkordlohne gekürzt erscheint. Dieser Betrag ist also die angemessene Entschädigung, die dem Kläger gebührt, und es mußte ihm somit dieser Betrag zugesprochen, dagegen das Klagebegehren bezüglich 170 K 07 h als unbegründet zurückgewiesen werden.

Der Berufung der beklagten Firma wurde mit Entscheidung des k. k. Kreisgerichtes in Pilsen als Berufungsgerichtes in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten vom 13. Mai 1904, Cg. III 122/4 keine gegeben.

Gründe: Wenn die Berufungswerberin behauptet, daß angenommen werden müßte, daß der Kläger auch im Jahre 1904 mit der Lohnminderung zufrieden gewesen sei, so muß dem gegenüber auf die erstrichterliche, durch das Berufungsverfahren nicht berichtigte Feststellung hingewiesen werden, daß der Kläger im Jänner und Februar 1904 mehrmals um Zuweisung genügenden Arbeitsmateriales ersuchte; es war Sache der Beklagten, dem Kläger rechtzeitig das Arbeitverhältnis zu kündigen oder mit ihm eine neue Vereinbarung zu treffen. Wenn die beklagte Firma es nicht tat, so muße sie die rechtlichen Konsequenzen tragen und den mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsvertrag einhalten. Am allerwenigsten läßt sich daraus, daß der Kläger das Arbeitsverhältnis nicht kündigte, schließen, daß er still-

schweigend mit dem minderen Arbeitsverdienste einverstanden und zufrieden gewesen wäre; die häufigen Reklamationen des Klägers beweisen das Gegenteil.

Wenn der Berufungswerber behauptet, daß die Anschauung des ersten Richters — die Beklagte hafte dem Kläger dafür, daß er täglich $10^1/_2$ Stunden beschäftigt werde — eine rechtsirrtümliche sei, so ist dem gegenüber zu bemerken, daß der Kläger ein Akkordarbeiter war, bei dem es nicht auf die Zeit, in welcher die ihm zugewiesene Arbeit verrichtet wird, sondern einzig und allein auf die Menge der geleisteten Arbeit ankommt, daß aber die beklagte Firma ihm eine derartige Menge von Arbeit, welche sich beiläufig in $10^1/_2$ Stunden absolvieren läßt und welche einen Verdienst von mehr als 2 K täglich abwirft, zuzuweisen hatte, ergibt sich aus dem ursprünglichen Arbeitsvertrage, da man dem Arbeiter in Aussicht stellte, er werde täglich mehr als 2 K verdienen, eine Zusage, die auch tatsächlich in den Jahren 1902 und 1903 zutraf.

Wenn die Beklagte in der Haftung — den Arbeiter täglich $10^1/_2$ Stunden zu beschäftigen, oder in Ansehung des Akkordverhältnisses genauer gesagt, in der Haftung, ihm eine tägliche solche Arbeitsmenge, welche in $10^1/_2$ Stunden aufgearbeitet werden kann, zuzuweisen — eine gefährliche Maxime erblickt, so hatte sie eben mit dem Arbeiter keinen derartigen Arbeitsvertrag abschließen und ihm nicht einen zwei Kronen übersteigenden Verdienst in Aussicht stellen sollen.

Der Richter erster Instanz hat die im vorliegenden Falle getroffene Arbeitsvereinbarung richtig beurteilt; es liegt eben keine reine Akkordvereinbarung, sondern eine Akkordvereinbarung mit zugesichertem Minimalverdienst vor, und eben wegen der erfolgten Zusicherung kann von einer Akkordleistung, bei welcher die Arbeitszeit gar keine Rolle spielt und es auf das Arbeitstempo für den Dienstgeber nicht ankommt, die Rede nicht sein.

Wenn die Berufungswerberin es versucht, nunmehr die ursprüngliche Abmachung bezüglich des Arbeitslohnes in Abrede zu stellen, so muß auf die diesbezüglichen Feststellungen des ersten Richters verwiesen werden.

Belangend die Berechnung des dem Kläger verursachten Gewinstentganges, ist das Berufungsgericht der Anschauung, daß der Kläger, welcher mit seinem Verdienste im Jahre 1903 zufrieden war, sich in der Periode des Jahres 1903 162 K 07 h verdiente, während er in der gleichen Periode pro 1904 nur 121 K 54 h erwarb.

Da nun — wie durch die Zeugenaussage des Werkführers festgestellt erscheint — der Betrieb in der Fabrik der Beklagten auf zirka drei Vierteile der Normalproduktion herabsank, so mußte dem Kläger

mindestens ein Viertel seines pro 1904 ins Verdienen gebrachten Lohnes pro 121 K 54 h, also 40 K 53 h zu diesem Lohne zugeschlagen werden, um ihn auf die Erträgnisse des Normalbetriebes zu bringen, und sohin ist es vollkommen begründet, wenn ihm der erste Richter diesen Betrag zuerkannt hat.

Sohin war das erstrichterliche Urteil unter Abweisung des in der Berufungsinstanz vorgebrachten Beweisantrages der Beklagten in dem angefochtenen Punkte zu bestätigen, im übrigen aber unberührt zu lassen.

Nr. 1161.

Haben mehrere Arbeiter gemeinsam eine Akkordarbeit übernommen, so erfüllt der Arbeitgeber seine Leistungspflicht, wenn er das ihnen zusammen gebührende Kontogeld ihnen zur Verfügung stellt. Eine Teilung des Kontogeldes unter die Arbeiter braucht er nicht vorzunehmen. Der Arbeiter, der mit seinem Anteil nicht zufrieden ist, darf die Arbeit nicht verlassen, wenn die Gesamtsumme des Kontogeldes für die sämtlichen gemeinsam bestellten Akkordarbeiten richtig berechnet ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 3. Mai 1906, Cr. II, 542/6.

Kläger war am 17. Februar 1906 mit Ausschluß der Kündigung als Akkordarbeiter bei dem Beklagten in Arbeit getreten. Gemeinschaftlich mit dem Tischlergehilfen S. übernahm er einen Akkord, bestehend aus 2 Schlafzimmern à 320 K, zusammen 640 K. Beklagter hatte jedem der beiden Akkordanten bei voller Arbeitszeit ein wöchentliches Kontogeld von 22 K mit dem Vorbehalte garantiert, daß er berechtigt sein sollte, hievon die Krankenkassabeiträge sowie freie Zeit in Abzug zu bringen, zu welcher die Akkordanten nicht arbeiten würden. Am 14. April 1906 (Charsamstag) wurde nachmittag nicht gearbeitet, daher jedem der Akkordanten bei der Auszahlung ein halber Tag sowie der Krankenkassabeitrag in Abzug zu bringen war. Beklagter berechnete auch diese Abzüge ordnungsmäßig und legte das den beiden Akkordanten gebührende restliche Kontogeld, ohne es für jeden abzuteilen, auf einen Tisch, woselbst die Auszahlung erfolgte. Als der Kläger und S. die Teilung vornehmen wollten, gerieten sie in Streit und S. nahm sich um 2 K mehr als ihm gebührte, während Kläger um diesen Betrag zu wenig erhielt. Nachdem sich S. entfernte, stellte Kläger an den Beklagten die Forderung, ihm den von S. ungebührlich entzogenen Betrag von 2 K zu ersetzen, was Beklagter verweigerte. Der Kläger ließ hierauf sein Geld liegen, erschien am nächsten

Arbeitstage (17. April 1906) nicht zur Arbeit und trat am nächstfolgenden Tage unter Behebung des zurückgelassenen Lohnes und seines Arbeitsbuches aus der Arbeit. Der Kläger führte aus, daß er auf Grund der Bestimmungen des § 82 a lit. d. G. O. berechtigt gewesen sei, das Arbeitsverhältnis sofort und vor Vollendung der Akkordarbeit zu lösen, weil Beklagter ihm das bedungene Kontogeld nicht bezahlt habe. Es stehe ihm daher nach § 1155 a. B. G. auch das Recht auf eine Entschädigung zu. Das Klagebegehren, gerichtet auf Zahlung einer Entschädigung dafür, daß Kläger durch Verschulden des Beklagten an der Vollendung einer Akkordarbeit gehindert worden sei, wurde abgewiesen.

Gründe: Der Rechtsbestand der klägerischen Forderung hängt von der Beurteilung der Frage ab, ob dem Beklagten ein Verschulden beizumessen sei, welches den Kläger zum sofortigen Austritte aus dem Arbeitsverhältnisse ermächtigte. Nach § 82 a lit. d Gew. O. kann ein Hilfsarbeiter die Arbeit vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Kündigung verlassen, wenn der Gewerbeinhaber ihm die bedungenen Bezüge ungebührlich vorenthält oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt. Im vorliegenden Falle ist es unbestritten, daß Kläger bei der Auszahlung vom 14. April 1906 um zwei Kronen weniger als seine bedungenen Bezüge tatsächlich erhalten hat. Aus dem Vorbringen der Parteien ergab sich jedoch für das Gericht die Überzeugung, daß es sich hier nicht um ein ungebührliches Vorenthalten oder ein sonstiges Verschulden von Seite des Beklagten handle.

Beklagter hat unbestritten das dem Kläger und dessen Helfer S. am 14. April 1906 gebührende Kontogeld richtig berechnet und dasselbe für die beiden Arbeiter auf einen Tisch gelegt. Der Beklagte war aber nach Ansicht des Gerichtes nicht verpflichtet, eine Teilung des Kontogeldes selbst vorzunehmen, weil es sich ja um eine gemeinschaftliche Arbeit handelte, die beiden Arbeitern gemeinsam übertragen war. Der Beklagte konnte auch nicht vermuten, daß Kläger durch diese Art der Auszahlung, welcher die Arbeiter an früheren Zahlungstagen stillschweigend zustimmten, zu Schaden kommen könne, daher ihm auch gewiß ein Verschulden aus mangelnder Sorgfalt im Sinne des § 1297 a. B. G. nicht beizumessen ist.

Aus diesen Argumenten geht aber hervor, daß Beklagter, welcher für die Handlungsweise des Helfers S. keine Verantwortung zu tragen hat, seinen übernommenen Verpflichtungen pünktlich nachgekommen ist, weshalb der sofortige Austritt des Klägers aus den Bestimmungen des § 82 a lit. d Gew. O. nicht gerechtfertigt werden kann.

Nr. 1162.

Die Vereinbarung, daß es dem Dienstgeber freisteht, den Arbeiter vor Vollendung einer Akkordarbeit ohne Kündigung zu entlassen, falls er die begonnene Arbeit nicht zur Zufriedenheit ausführen sollte, ist gültig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 12. April 1906, Cr. II, 461/6.

Der Kläger war bei dem Beklagten vom 12. März bis 3. April 1906 als Akkordarbeiter in Arbeit gestanden und hatte gemeinschaftlich mit den Tischlergehilfen K. und F. einen Akkord (Türen) um 188 K übernommen. Bezüglich der Kündigung war schriftlich der Ausschluß derselben mit dem Beisatze vereinbart, daß es dem Beklagten auch freistünde, den Kläger vor Vollendung einer Akkordarbeit ohne Kündigung zu entlassen, falls Kläger eine begonnene Akkordarbeit nicht zur Zufriedenheit des Beklagten ausführen sollte. Der Beklagte brachte vor, daß er auf Grund dieser Vereinbarung den Kläger vor Vollendung der gegenständlichen Akkordarbeit entlassen habe, die vom Kläger und seinen Helfern hergestellten Türen seien durchwegs schleuderhaft gearbeitet gewesen. Nachdem diese Mängel vom Kläger bestritten wurden, folgte über Antrag des Beklagten gemäß § 277 Z. P. O. Beweisbeschluß auf Vernehmung des Zeichners und Werkführers H. Zeuge H. bestätigte unter Eid sämtliche vom Beklagten angeführten Mängel.

Das Klagebegehren, gerichtet auf Zahlung des auf den Akkord noch aushaftenden Betrages, wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegricht hat auf Grund der beeideten Aussage des Zeugen H. gemäß § 272 Z. P. O. die Überzeugung gewonnen, daß die vom Kläger ausgeführten Arbeiten mit Grund die Unzufriedenheit des Beklagten erregen konnten. Die Entlassung des Klägers erscheint daher auf Grund der bestehenden Vereinbarung zulässig und war daher das Klagebegehren abzuweisen.

Nr. 1163.

Eine Entschädigung für die Entlassung vor Vollendung der Akkordarbeit kann der Arbeiter dann nicht begehren, wenn er erklärt hat, wegen zu geringen Lohnes die Arbeit nicht vollenden zu wollen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 31. August 1905, Cr. II, 1147/5.

Nach dem beiderseitigen unbestrittenen Vorbringen stand Kläger beim Beklagten als Tischlergehilfe in Arbeit; er hat in Akkord

gearbeitet; es war beiderseitiger Kündigungsausschluß vereinbart, dagegen weder ein Wochenlohn noch die Höhe des Akontogeldes verabredet. Bei der Lohnauszahlung am 5. August wurde dem Kläger ein Betrag von 4 K 78 h vom Lohne zurückbehalten, weil die betreffende Akkordarbeit noch nicht fertig war. Am 7. August wurden dem Kläger 15 Loch Türfüller in Akkord gegeben, an welcher Arbeit er bis 12. August arbeitete; bei der Lohnauszahlung an diesem Tage erhielt er eine Akontozahlung von 24 K. Am 14. August früh wurde dem Kläger vor Fertigstellung der Akkordarbeit das Arbeitsbuch gegeben.

Diesem unbestrittenen Sachverhalte fügte Kläger bei, daß ihm am 7. August, als er die Akkordarbeit erhielt, der Akkordpreis nicht mitgeteilt wurde, an dieser Arbeit habe er die ganze Woche gearbeitet und am 12. August eine Akontozahlung von 24 K erhalten; bei dieser Gelegenheit sei ihm der Akkordzettel behändigt worden, in dem der Preis mit 4 K 60 h pro Loch verzeichnet war. Als er am 14. August früh in die Arbeit kam, habe er, bevor er zu arbeiten anfing, zum Beklagten gesagt, daß er um diesen Preis die Arbeit nicht machen könne, worauf dieser ihm das Arbeitsbuch gab und zu ihm sagte: „Wenn Sie um diesen Preis die Arbeit nicht machen können, so lassen Sie es stehen“.

Kläger begehrt den Lohnrückstand von 4 K 78 h, ferner, weil er vor Vollendung der Akkordarbeit entlassen wurde, für die der Preis nicht vereinbart war, und weil ein solcher von 5 K 20 h pro Loch, der vom Beklagten auch anderen Gehilfen bezahlt wurde, angemessen sei, einen Entschädigungbetrag von 54 K, zusammen 58 K 78 h, auf dessen Zahlung nebst Kostenersatz er das Klagebegehren einschränkte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der vom Kläger erhobene Anspruch auf Entschädigung für die Entlassung vor Vollendung der Akkordarbeit wäre nach § 1155 b. G. B. dann begründet, wenn Kläger bereit gewesen wäre, die ihm übertragene Akkordarbeit vollständig auszuführen und hieran nur durch die Schuld des Beklagten verhindert wurde. Dies trifft aber nicht zu; Kläger hat vielmehr, wie der Zeuge R. M. bestätigte, erklärt, daß er die Arbeit um den Preis von 4 K 60 h nicht mache. Ob dem Kläger der Preis bereits am 7. oder erst am 12. August bekannt gegeben wurde, ist für die Entscheidung deshalb unerheblich, weil Kläger in keinem Falle berechtigt war, die Vollendung der bereits in Arbeit genommenen Akkordarbeit deshalb, weil er mit dem Preise nicht zufrieden war, zu verweigern. Diese Verweigerung (Kläger hat ja am 14. August tatsächlich nicht mehr gearbeitet) berechtigte vielmehr den Beklagten, selbst wenn nicht beiderseitiger Kündigungsausschluß vereinbart worden wäre, nach § 82 lit. f. G. O. zur sofortigen Entlassung.

Nr. 1164.

Wenn der entlassene Arbeiter das Arbeitsbuch beim Arbeitgeber nicht abholt, kann der Unternehmer das Buch bei Gericht deponieren (§ 1419 a. b. G. B.). Der Arbeitgeber haftet nicht für die Kosten (Stempel), die mit der Behebung des Arbeitsbuches bei Gericht verbunden sind.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 2. April 1906, Cr. II, 409/6.

Der Kläger war bei der beklagten Firma durch ungefähr drei Jahre als Anstreichergehilfe im Akkordlohne beschäftigt gewesen und verdiente als solcher im Durchschnitte wöchentlich 40 K. Bezüglich der Kündigung war gegenseitig deren Ausschluß vereinbart.

Am 28. Februar 1906 traten die Arbeiter der beklagten Firma in Streik, um eine neunstündige Arbeitszeit sowie eine zehnprozentige Lohnerhöhung zu erzwingen. Auch Kläger hatte sich dem Streik angeschlossen und sein Arbeitsbuch bei der beklagten Firma belassen.

Am 14. März 1906 erlegte die beklagte Firma das Arbeitsbuch des Klägers sowie die Arbeitsbücher der streikenden Arbeiter C. und S. bei dem k. k. Bezirksgerichte Hietzing. Der Erlag wurde von diesem Gerichte mit Beschluß vom 14. März 1906, Nc. II, 89/6, angenommen.

Am Sonntag den 25. März 1906 verlangte Kläger von der beklagten Firma die Ausfolgung seines Arbeitsbuches und erhielt die Auskunft, daß es bei dem k. k. Bezirksgerichte Hietzing erlegt worden sei. Kläger begab sich auch am 26. März 1906 zu dem benannten Gerichte, um sein Arbeitsbuch zu beheben, stand aber von dieser Absicht ab, weil man von dem Kläger zur Anbringung des Erfolglassungsantrages die Beibringung eines Stempels von 1 K verlangte, den Kläger nicht zahlen wollte. Kläger brachte hierauf am 27. März 1906 die vorliegende Klage ein.

Der Kläger beantragte die kostenpflichtige Verurteilung der beklagten Firma im Sinne des Klagebegehrens, welches auf Ausfolgung des Arbeitsbuches und Schadenersatz wegen verspäteter Ausfolgung gerichtet war.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Es ist zweifellos, daß der Kläger mit Rücksicht auf die besondere Kündigungsvereinbarung berechtigt war, am 28. Februar 1906 sofort das Arbeitsverhältnis zu lösen.

Die beklagte Firma war daher in diesem Zeitpunkt gemäß § 80, lit. c), Gew. O. verpflichtet, dem Kläger das Arbeitsbuch auszuhändigen, weshalb in diesem Zeitpunkte die Pflicht der beklagten Firma zur weiteren Aufbewahrung des Arbeitsbuches aufgehört hatte.

Wenn nun der Kläger bei seinem Austritte sein Arbeitsbuch bei der beklagten Firma zurückließ, so befand sich derselbe zweifellos im Annahmeverzug und die beklagte Firma, deren Aufbewahrungspflicht mit dem Tage des Austrittes des Klägers erloschen war, haftete von da an in analoger Anwendung der Bestimmung des § 1419 a. b. G. B. nur mehr für böse Absicht und auffallende Sorglosigkeit und muß als berechtigt angesehen werden, sich ihrer Haftung durch Übergabe des klägerischen Arbeitsbuches in die Verwahrung eines Dritten zu befreien.

Die beklagte Firma war daher gemäß § 1425 a. b. G. B. zweifellos berechtigt, das klägerische Arbeitsbuch bei dem zuständigen Gerichte (Hietzing) für den Kläger zu erlegen und andrerseits der Kläger, der sich im Annahmeverzug befand, verpflichtet, sein Buch daselbst zu beheben.

Kläger hat nun das Arbeitsbuch, obwohl er von dessen Deponierung Kenntnis hatte, bis heute nicht behoben, so daß er für den etwa entstandenen Schaden selbst verantwortlich gemacht werden muß.

Nr. 1165.

Wenngleich der Prinzipal auf die Tätigkeit des Platzagenten Verzicht geleistet hat, ist dieser vor Ablauf der Vertragsdauer nicht berechtigt, Konkurrenzfirmen Kunden zuzubringen. (Art. 64, Z. 1, H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 9. April 1906, Cr. VI, 635/6.

Am 1. März 1905 trat der Kläger als Agent in den Dienst der beklagten Firma gegen einen Monatslohn von 170 K. Über die Kündigung wurde eine besondere Vereinbarung nicht getroffen. Am 25. Februar l. J. schrieb die Beklagte dem Kläger: „Zu unserem Bedauern sehen wir uns genötigt, den von Ihnen bei uns innegehabten Posten per 31. März l. J. aufzukündigen. Wir verzichten fernerhin auf Ihre bisherige Tätigkeit in unserem Hause. Doch behalten wir uns vor, Sie während der Dauer des Kündigungstermins von Fall zu Fall einzuberufen und Ihnen eine angemessene Beschäftigung zuzuweisen. Ihren Gehalt können Sie zu den jeweiligen Fälligkeitsterminen bei unserer Hauptkassa beheben, zum letzten Male am 31. März a. c. und wird Ihnen am gleichen Tage auch Ihr Zeugnis bei unserer Hauptkassa zur Verfügung gestellt werden.“ Der Kläger hat nach Empfang dieses Schreibens der beklagten Gesellschaft keine Dienste mehr geleistet, sondern Kunden, die sich an ihn wegen Besorgung eines Transportes wendeten und die durchwegs persönliche Bekannte waren, an die Speditionsfirma M. & Comp. gewiesen. Diese Firma hat in der Folge dem Kläger für dieses Zubringen von Kunden eine Remuneration bezahlt. Die beklagte Firma hat von dieser Tätigkeit des

Klägers erfahren, und ihm in Beantwortung seines Briefes vom 26. Februar l. J., worin er ihr mitteilt, er könne, da die Beklagte auf seine Dienste verzichtet hatte, seine Arbeitskraft und Zeit so verwenden, wie es ihm beliebe, unterm 27. Februar l. J. geschrieben, daß er es unterlassen müsse, in einem anderen Handelsunternehmen tätig zu sein, da er sonst seine Entlassung zu gewärtigen hätte. Am selben Tage (27. Februar l. J.) hat die beklagte Firma erfahren, daß Kläger tatsächlich für eine andere Firma Geschäfte abgeschlossen habe, weshalb sie unter Hinweis auf Art. 64/2 H. G. B. die Entlassung des Klägers aus dem Dienste aussprach und ihm den Gehalt bis Ende Februar auszahlte, die Zahlung des Märzgehaltes aber verweigerte.

Auf Zahlung des Märzgehaltes per 170 K und Kostenersatz ist das Klagebegehren gerichtet.

Der Kläger bezeichnet die am 27. Februar 1906 ausgesprochene Entlassung als unbegründet. Die beklagte Gesellschaft hatte kein Recht auf seine Tätigkeit zu verzichten, denn der Arbeiter habe ein Recht auf Arbeit. Dadurch aber, daß sie verzichtete, sei er genötigt gewesen, seine Kunden, nämlich jene Personen, die um eine Transportierung zu erlangen. sich an ihn zu wenden pflegen und denen es ganz gleichgültig ist, durch welche Firma er, Kläger, den Transport vornehmen läßt, an eine dritte Firma zu senden, da er sonst diese Kunden verloren hätte und in seiner Existenz beträchtlich geschädigt worden wäre. Zur beklagten Gesellschaft diese Kunden zu senden, sei er gar nicht berechtigt gewesen, da diese ja auf seine Tätigkeit verzichtet hatte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Wenn die beklagte Firma am 15. Februar 1906 auch auf die bisherige Tätigkeit des Klägers verzichtet hat, wozu sie sicherlich berechtigt war, da ein Grund, weshalb dieser Verzicht ungültig sein sollte, durchaus nicht besteht, so hat sie ihm doch den Lohn für die Dauer der Kündigungsfrist zugesagt und überdies sich noch ausdrücklich vorbehalten, ihn von Fall zu Fall einzuberufen und ihm eine angemessene Beschäftigung zu erteilen. Der Kläger war also tatsächlich ihr Handlungsgehilfe im Sinne des Art. 57 H. G. B. Hat die Gesellschaft ihn auch von jeder Tätigkeit vorläufig entbunden, so hat sie ihm sicherlich nicht erlaubt, Konkurrenzfirmen Kunden zuzubringen und ihr hiedurch einen Gewinstentgang zu verursachen. Die beklagte Firma war daher, da Kläger tatsächlich Kunden einer Konkurrenzfirma zugeführt hat, im Rechte, wenn sie, von der Bestimmung des Art. 64 H. G. B. Gebrauch machend, am 27. Februar l. J. die Entlassung des Klägers aussprach.

Die Einwendung des Klägers, daß er nicht anders handeln konnte, wenn er nicht seinen Kundenkreis verlieren wollte, ist haltlos.

Wenn es ihm darum zu tun gewesen wäre, sich „seine“ Kunden zu erhalten, so hätte er sie zur beklagten Firma senden können, in der Verzichterklärung vom 15. Februar ein Verbot, Kunden zuzusenden, ist doch nicht zulässig.

Nr. 1166.

Der Handlungsgehilfe, der sich die sogen. Numeration von Tuchstoffen in der Absicht notiert, darüber nach Lösung des Dienstverhältnisses zu verfügen, kann entlassen werden. (Art. 64, Z. 1, H. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 16. Juni 1906, Cr. VI., 963/6.

Dem seit 1. Juni 1904 gegen einen Monatslohn von 160 K im Dienste als Kommis der beklagten Firma stehenden Kläger wurde am 15. Mai l. J. der Dienst für Ende Juni gekündigt. Noch vor Ablauf der Kündigungszeit, u. zw. am 2. Juni 1906, erfolgte die Entlassung des Klägers. Dieser bezeichnet die Entlassung als ungerechtfertigt und begehrt Zahlung des auf den Juni entfallenden Lohnes pro 160 K.

Die beklagte Firma anerkennt, dem Kläger den Lohn für den 1. und 2. Juni mit zusammen 10 K 66 h zu schulden, beantragt aber die kostenpflichtige Abweisung des Mehrbegehrens. Sie führt an, der Kläger sei am 2. Juni l. J. dabei betreten worden, wie er sich auf einem langen Blatt Papier die Numeration von einzelnen Tuchstoffen aufschrieb, u. zw. von zirka 700 Dessins. Die Numeration besteht in einer chiffrierten Angabe der Firma, von welcher der Stoff bezogen wurde, und des Einkaufspreises des Stoffes. Diese Numeration bildet, wie dies schon die Chiffrierung andeutet, ein Geschäftsgeheimnis der Firma, das jeder Angestellte zu wahren habe. Der Kläger, der sich die Numeration offenbar nur zu dem Zwecke aufschrieb, um davon irgend welchen Gebrauch zu machen, habe das Vertrauen mißbraucht.

Der Kläger gibt die ihm zur Last gelegte Handlungsweise zu, behauptet aber, daß durch dieselbe ein Schade nicht entstehen konnte. Er habe sich die Numeration aufgeschrieben, um, wenn er einmal selbständig sei, darüber informiert zu sein, zu welchem Preise englische Stoffe gekauft werden können. Auch handle es sich nur um Modewaren.

Die beklagte Firma gibt an, daß die fraglichen Stoffe nur zum Teil Modewaren sind.

Das Klagebegehren auf Zahlung des Lohnes für die Zeit nach der Entlassung bis zum Ausgange der Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Die Einkaufspreise und Bezugsquellen der einzelnen Stoffe in einer Tuchhandlung bilden ein Geschäftsgeheimnis, dessen Wahrung allen Angestellten obliegt. Dadurch, daß der Kläger nach der Kündigung sich von 700 Dessins die Numeration notierte, hat er sich in die Lage gesetzt, jederzeit und insbesondere auch nach seinem Austritte aus der Firma über deren Geschäftsgeheimnis zu verfügen. Daß eine solche Handlungsweise ganz unschädlich ist, wie der Kläger glauben machen will, ist nicht richtig. Der Konkurrent der Firma, der von deren Einkaufspreisen erfährt, kann sich mit dem Lieferanten der Firma in Verbindung setzen und eine Preiserhöhung veranlassen. Aber auch abgesehen davon ist ein Angestellter, der sich die Geschäftsgeheimnisse aufschreibt, des in ihn gesetzten Vertrauens unwürdig und hat sich des in Art. 64, Z. 1, bezeichneten Entlassungsgrundes schuldig gemacht. Er wurde daher mit Grund entlassen und kann für den Rest der Kündigungszeit keinen Lohn begehren.

Nr. 1167.

Wenn ein Handelsangestellter eine ihm unmittelbar vor Schluß der Geschäftsstunden aufgetragene Arbeit, deren Dauer die Geschäftsstunden beträchtlich übersteigt, verweigert, so bildet dies keinen Entlassungsgrund.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 12. April 1906, Cr. VI, 632/6.

Dem Ersatzanspruche eines Kommis, der entlassen wurde, weil er sich weigerte gegen 8 Uhr abends das Arrangieren einer neuen Auslage vorzunehmen, wurde stattgegeben.

Gründe: Was den Lohn- und Provisionsentgang pro April anlangt, so war diesem Anspruche stattzugeben, weil nach dem Ergebnis der Verhandlung dem Kläger ein unbefugtes Verlassen der Arbeit oder eine unbefugte Weigerung seiner Dienste nicht zur Last fällt.

Zunächst ist festgestellt, daß der Kläger, der im Laufe des 29. März l. J. Herrn G. N. wiederholt ersucht hatte, mit dem Einräumen der in der Auslage ausgestellten Waren zu beginnen, das Arrangement einer neuen Auslage im Prinzipe nicht abgelehnt hat, sondern nur wegen der vorgerückten Stunde sich geweigert hat, diese Arbeit noch am 29. März l. J. zu beginnen.

Das Gericht nahm auf Grund der ganz bestimmten Aussage des Zeugen W. als erwiesen an, daß es 5 Minuten vor 8 Uhr abends war, als der Kläger sich weigerte mit der übertragenen Arbeit zu beginnen. Nach dem Gutachten der sachverständigen Beisitzer ist das Arrangement einer Auslage eine Arbeit, die zu ihrer Herstellung ungefähr

drei Vierteile eines Geschäftstages benötigt und ist weder die Durchführung dieser Arbeit zur Nachtzeit, noch eine Teilung der Arbeit leicht möglich, weil wegen des Mangels an Tageslicht die Wirkung der Farbenkontraste nicht gut wahrzunehmen ist, beziehungsweise weil die für die Auslage bestimmten Stoffe, wenn sie bei Teilung der Arbeit offen auf den Pulten liegen sollten, einer Veränderung in der Façon, z. B. einem Verdrücktwerden ausgesetzt sind. Abgesehen davon, daß darnach die Durchführung der fraglichen Arbeit zur Nachtzeit nicht möglich ist, würde diese Arbeit so viel Zeit in Anspruch nehmen, daß der Kläger über die Geschäftsstunden hinaus hätte arbeiten müssen, wozu er nach dem Arbeitsvertrage nicht verpflichtet war, daher auch nicht zu einer solchen Mehrleistung gezwungen werden durfte. Der Kläger hat also nicht seine Dienste, sondern nur eine Mehrleistung, zu der er aber nicht verhalten werden konnte, verweigert.

Nr. 1168.

Für Überstunden im Ausmaße von täglich nur einigen Minuten, die durch die Eigenart des Betriebes im Walzwerk verursacht werden, gebührt keine besondere Entlohnung (§ 96 a Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Pilsen vom 8. Oktober 1904, Cr. I, 323/4.

Der Antrag auf Verurteilung der beklagten Firma (Walzwerk und Drahtzieherei) zur Bezahlung des Betrages von 5 K 70 h für geleistete 19 Überstunden à 30 h wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht hat auf Grund des Parteienvorbringens als erwiesen angenommen, daß der Kläger — wenn er auch in der Zeit vom 20. Mai 1904 bis 28. September 1904, wie er behauptet, 19 Überstunden gemacht hat — eine Entschädigung für diese sogenannte Mehrarbeit keineswegs beanspruchen kann, weil die Art des Betriebes in Walzwerken es erfordert, daß manchmal bei Beendigung der Schichtzeit die Arbeit auf eine kurze Zeit von etwa einigen Minuten fortgesetzt werde, damit das Eisen in den Öfen nicht Schaden nehme.

Wird erwogen, daß Kläger während der Arbeitsdauer von 19 Wochen angeblich nur 19 Überstunden geleistet hat, würde per Woche 1 Stunde und pro Tag etwa 10 Minuten Mehrarbeit entfallen.

Da nun Kläger zugab, daß sein Akkordlohn höher wurde, je länger er arbeitete und daß dieser Lohn wöchentlich 9 bis 17 K betrug, ist es evident, daß die wenigen Minuten Mehrarbeit ihm durch einen höheren Lohn entschädigt wurden.

Nr. 1169.

Wenn ein Hilfsarbeiter in einer fabriksmäßig betriebenen Unternehmung (Brauerei) im Bedarfsfalle manchmal über die tägliche Arbeitszeit arbeitet, jedoch für diese Mehrarbeit vereinbarungsgemäß eine Vergütung (Remuneration) in einem voraus bestimmten Jahresbetrage bekommt, kann er nach seinem Austritte eine besondere Entlohnung für Überstunden nicht beanspruchen.

Urteil des Gewerbegerichtes Pilsen vom 4. März 1904, Cr. I, 64/4.

Dem Klagebegehren:

a) auf Zahlung der Remuneration per . . . . . . 20 K und
b) auf Zahlung der Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist per . . . . 33 „
wurde stattgegeben, dagegen das Klagebegehren
c) auf Zahlung des besonderen Lohnes für geleistete Überstunden im Betrage von . . . . 325 „
abgewiesen.

Gründe: Ad *a)*. Den Klageanspruch auf Zahlung der Remuneration von 20 K hat die beklagte Firma ausdrücklich anerkannt, weshalb dieselbe gemäß § 395 Z. P. O. zur Zahlung des Betrages von 20 K verurteilt werden mußte.

Ad *b)*. Das Gericht hat auf Grund des Vorbringens beider Parteien als erwiesen angenommen, daß der Kläger im Jahre 1900 als Tagarbeiter für die Verrichtung von Hilfsarbeiten in die Fabrik (Braunau) aufgenommen wurde und daß mit ihm keine Kündigungsfrist vereinbart worden ist.

Der von der beklagten Firma angebotene Beweis darüber, daß Kläger die Arbeitsordnung — laut welcher Kündigungsausschluß gilt — erhalten hat und daß er nach der Arbeitsordnung ohne Kündigung sofort entlassen werden konnte, ist nicht gelungen; denn die in dieser Richtung geführten Zeugen vermochten das Gericht nicht zu überzeugen; der Vertreter der beklagten Firma konnte aus eigener Wahrnehmung nicht bestätigen, daß Kläger die Arbeitsordnung erhalten hat und der Kläger hat dies verneint. Deshalb muß angenommen werden, daß im vorliegenden Falle die 14tägige Kündigungsfrist (§ 77 Gew. O.) zu gelten hat und nachdem Kläger grundlos entlassen wurde (§ 84 Gew. O.) war nach dem Klagebegehren auf Zahlung des Betrages per 33 K zu erkennen.

Ad *c)*. Der Klagsanspruch per 325 K soll die Entschädigung darstellen für die über die Normalzeit geleisteten Arbeiten. Es ist notorisch, daß die beklagte Fabrik (Brauerei) zu den fabriksmäßig

betriebenen Unternehmungen zählt (§ 96 a Gew. O.). In solchen Unternehmungen sind die Überstunden besonders zu entlohnen.

Unter Überstunden sind solche Arbeitsstunden zu verstehen, welche der Arbeiter vor oder nach der vereinbarten und gesetzlich erlaubten Arbeitszeit leistet.

Der Kläger spricht teilweise die Lohnentschädigung an für die am frühen Morgen geleistete Reinigung der Stöcke; aber diese Arbeiten sind Hilfsarbeiten, welche der eigentlichen Erzeugung vorgehen müssen und deshalb haben auf diese Arbeiten die Vorschriften der Gewerbeordnung (§ 96 lit. a Gew. O.) keinen Bezug.

Der Kläger kann demnach für diese Arbeiten eine besondere Lohnentschädigung nicht ansprechen.

Ähnlich verhält es sich mit dem Reinigen der Stiegen, welche Hilfsarbeit der eigentlichen Erzeugung nachfolgen muß und deshalb kann Kläger für diese Reinigung eine besondere Entlohnung nicht verlangen (§ 96a Gew. O.).

Was die übrige Arbeitszeit anbelangt, hat das Gericht auf Grund des Vorbringens beider Parteien als erwiesen angenommen, daß Kläger während der ganzen Zeit im Sudhaus täglich nur $9^1/_2$ Stunden (innerhalb 24 Stunden) oder im Waschhaus täglich 11 Stunden (innerhalb 24 Stunden) gearbeitet hat und nachdem laut seiner eigenen Anführung die tägliche Arbeitszeit in der beklagten Brauerei 13 Stunden beträgt, welche Arbeitsdauer nach der Arbeitsordnung zulässig ist und mit den Bestimmungen derselben übereinstimmt, ist es evident, daß der Kläger keine Stunden über die Zeit geleistet hat, welche ihm zu entschädigen wären (§ 96a Gew. O.).

Hätte aber auch manchmal der Kläger wirklich länger, respektive über die Zeit gearbeitet, so muß angenommen werden, daß er für diese Mehrarbeit durch die empfangene Jahresremuneration per 40 K entschädigt wurde; denn das Gericht hat auf Grund der Zeugenaussagen die Überzeugung gewonnen, daß diese Remuneration den im Bräuhause beschäftigten Arbeitern als Entschädigung für geleistete Mehrarbeit ausgefolgt wird.

Deshalb mußte das Klagebegehren auf Zahlung von 325 K als grundlos abgewiesen werden.

Nr. 1170.

Bei Betrieben, die auf eine bestimmte Zeit des Jahres beschränkt sind, gebührt die Prämie, die den Arbeitern für den Fall des Ausharrens während der ganzen Betriebszeit versprochen wurde, im

Zweifel nicht auch den inmitten der Kampagne aufgenommenen Arbeitern (§ 72 Gew. O. und §§ 914, 915, 941 und 1152 A. B. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 4. Juni 1904, Cr. I, 312/4.

Der Kläger war vom 6. März bis 2. Juni in der Malzfabrik der beklagten Firma als Mälzer beschäftigt und bezog halbmonatlich 29 K. Nach seinem Ausscheiden klagte er auf Bezahlung von 6 K, behauptend, daß der Lohn in Wirklichkeit 30 K betragen habe und hievon jedesmal 1 K einbehalten worden sei, um für den Fall des Ausharrens bis zum Schlusse der Kampagne als Prämie ausbezahlt, andernfalls aber wegen vorzeitigen Austrittes als Strafe eingezogen zu werden.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Es ist unbestritten, daß die beklagte Firma den im August 1903 für die Dauer einer zehnmonatlichen Kampagne aufgenommenen Mälzern für den Fall ihres Ausharrens bis zum Schlusse der Kampagne eine Prämie von 20 K versprochen, den inmitten der Kampagne in Verwendung genommenen Mälzern aber eine Zusage gleichen Inhaltes nicht gemacht hat. Ausgesprochen war also nur, daß die während der ganzen Dauer der Kampagne beschäftigten Arbeiter eine Extrazahlung von 20 K erhalten werden. Darauf, ob diese Extrazahlung nach Art einer im voraus bedungenen Weihnachts- oder Neujahrsremuneration als eine Belohnung der Vertragstreue aufzufassen oder gemäß der Anschauung des Klägers dahin auszulegen ist, daß sie in den vereinbarten Gesamtlohn gehöre, auf die einzelnen Lohnzahlungsperioden aufzuteilen sei und nur bei vorliegendem Vertragsbruche als Konventionalstrafe zu Gunsten der beklagten Firma zu verfallen habe, sonst aber nach Maßgabe der Verwendungsdauer fällig werde, kommt es im gegebenen Falle nicht an. Denn dem erst in der zweiten Hälfte der Kampagne aufgenommenen Kläger ist weder eine Prämie zugesichert noch ein höherer Lohn versprochen worden, als ihm halbmonatlich ausbezahlt wurde. Hienach existiert ein vertragsmäßiger Prämienanspruch ebensowenig als ein Rückstand im ausbedungenen Lohne.

Nr. 1171.

Eine von einem minderjährigen Hilfsarbeiter ohne Genehmigung der gesetzlichen Vertretung bestellte und bei Nichtzuhalten des Arbeitsvertrages als Konventionalstrafe verfallende Kaution haftet bei Nichtantritt des Arbeitsverhältnisses nur für den dadurch dem

Arbeitgeber schuldbarer Weise verursachten Schaden (§ 72 Gew. O., §§ 152, 246, 865, 1295 und 1336 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 8. Jänner 1904, Cr. I, 1/4.

Der 20jährige Kläger hat als Tischlergehilfe einen schweren Unfall erlitten. Er hoffte nach einiger Zeit die Eignung für leichte Arbeiten zu erlangen und bewarb sich mittels Zeitungsinserates um den Posten eines Bureaudieners. Der Beklagte (Handelsagent) akzeptierte den Kläger unter Vereinbarung einer Kaution von 400 K, nahm als erste Kautionsrate den Betrag von 100 K, den sich der Kläger von seiner Mutter ausgeliehen hatte, in Empfang und gab ihm ein Vertragsformular zur Unterschrift, worin ihm neben den Diensten eines Kanzleidieners auch die Besorgung von Agentiegeschäften in verschiedenen Artikeln übertragen und der Verfall der Kaution bei Nichtantritt des Dienstes oder Nichteinhalten der Vertragsbedingungen ausgesprochen wurde. Der Kläger fürchtete, einem Kautionsschwindler in die Hände gefallen zu sein, unterließ aus diesem Grunde den Erlag der weiteren Kautionsraten, erklärte unter Vorlage eines ärztlichen Attestes, wegen Fortdauer der Unfallsfolgen den Dienst nicht antreten zu können und verlangte, vertreten durch seinen Vater, im Prozeßwege die Rückgabe der erlegten Kautionsrate.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Vereinbarung einer Konventionalstrafe gelegentlich des Abschlusses eines Arbeitskontraktes hat die Bedeutung eines Nebenvertrages, der gemäß § 1159 a. b. G. B. nur bei Beobachtung der ihm angemessenen gesetzlichen Vorschriften giltig ist. Nach §§ 152, 233 und 865 a. b. G. B. können Personen, die von einem Vater, Vormunde oder Kurator abhängen, ohne Einwilligung des Vertreters und zugleich des Gerichtes zwar ein zu ihrem Vorteile gemachtes Versprechen annehmen, eine damit verknüpfte Last aber — von den im Gesetze aufgezählten Ausnahmen abgesehen — nicht übernehmen. Unter die gesetzlichen Ausnahmen (§§ 246 und 247, dann 248 a. b. G. B.) gehört die Vereinbarung einer Konventionalstrafe keineswegs. Aus diesem Grunde war auch die von dem noch minderjährigen Kläger ohne Wissen seines Vaters und ohne Zustimmung der Pflegschaftsbehörde eingegangene Verbindlichkeit, den Kautionsbetrag bei Nichteintritt des Dienstes verfallen zu lassen (§§ 912 und 1336 a. b. G. B.) ungiltig und deshalb nicht weiter zu berücksichtigen. Giltigkeit hatte nur der zwischen den Parteien zu stande gekommene Dienstvertrag, da dieser gemäß §§ 152 und 246 a. b. G. B. vom Kläger auch ohne Einwilligung des Vaters rechtswirksam abgeschlossen werden konnte. Hieraus folgt nun allerdings, daß

dem Beklagten nicht nur das Recht auf Vertragseinhaltung zusteht, sondern daß er auch berechtigt ist, Ersatz des Schadens zu beanspruchen, den ihm der Kläger durch die Nichterfüllung seiner vertragsmäßigen Verbindlichkeit schuldbarerweise verursacht hat (§§ 919, 1295 und 1298 a. b. G. B.). Allein die Geltendmachung dieser Rechte setzt einerseits die Möglichkeit der Dienstleistung und das Vorhandensein eines Verschuldens an der Nichterfüllung, andrerseits den Nachweis eines Schadens voraus. Von diesen Voraussetzungen ist aber im gegenwärtigen Falle keine einzige gegeben. Vertragszuhaltung ist zufolge des die Erwerbsunfähigkeit des Klägers bescheinigenden ärztlichen Attestes geradezu unmöglich. Die Annahme eines Verschuldens des Klägers an seinem Nichteintritte ist unter diesen Umständen ebenfalls ausgeschlossen. Endlich fehlt auch jeder Schadensnachweis. Denn ein Bureaudiener, als welcher der Kläger in erster Linie aufgenommen war, ist angesichts der großen Anzahl von Stellengesuchen, die bei der städtischen Arbeitsvermittlung und bei den privaten Dienstvermittlungsanstalten einlangen, jederzeit zu ersetzen. Gleiches gilt von der Stellung, die der Kläger als Agent nebenbei einzunehmen hatte. Auch da kann der Beklagte, sobald er, wie beim Kläger, keine besonderen Anforderungen in Bezug auf Erfahrung, Befähigung und Eignung stellt, sofort Ersatz finden. Von einem aus der Nichteinhaltung des Dienstvertrages entstandenen Schaden kann also keine Rede sein. Wenn der Beklagte auch den mit den Vertragsunterhandlungen und mit der Prozeßführung verbundenen Zeitverlust als Schaden bezeichnet, so ist ihm entgegenzuhalten, daß er die Unterhandlungen auf seine freie Zeit verlegen konnte und den vorliegenden Prozeß allein verschuldet hat. Bei dieser Sachlage läßt sich der vom Kläger auf die Kaution erhobene Anspruch auch nicht als Schadenersatz, u. zw. weder ganz noch teilweise aufrecht halten. Der Beklagte war daher zur Herausgabe der Kaution zu verurteilen.

Nr. 1172.

Die mittels Arbeitsordnung für den Fall der Übertretung ihrer Vorschriften getroffene Vereinbarung einer Geldstrafe, die zu Gunsten der Krankenkasse verfällt, ist keine Konventionalstrafe, schließt daher die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen des Arbeitgebers an Stelle dieser Ordnungsstrafe nicht aus (§ 88 a lit. g und § 90 Gew. O., § 1336 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 8. März 1904, Cr. I, 113/4.

Der Schrobler Franz J. hat am 2. März 1904 die Arbeit ohne Kündigung verlassen. Der Spinnereibesitzer Felix D. behauptete, daß

er infolge des Austrittes des Franz J. einen Schaden von 15 K erlitten habe, da für Franz J. nicht sofort Ersatz zu beschaffen gewesen und aus diesem Grunde die Erzeugung um 50 *kg* Garn zurückgeblieben sei. Er rechnete von seinem Schaden den Lohn des Franz J. für die Arbeit an den vorausgegangenen zwei Tagen per 4 K 60 h ab und klagte auf Bezahlung des Restbetrages von 10 K 40 h.

Franz J. bestritt das Vorhandensein eines Schadens und machte mittels Gegenklage nicht nur obige Lohnforderung von 4 K 60 h, sondern wegen Vorenthaltens seines Arbeitsbuches bis 8. März auch noch eine Ersatzforderung im Betrage von 11 K 50 h geltend.

Der Spinnereibesitzer Felix D. wurde zur Bezahlung von 9 K 65 h an den Schrobler Franz J. verurteilt. Die auf 6 K 45 h festgesetzte Schadenersatzforderung des Felix D. und der gleich hohe Rest der Gegenforderung des Franz J. wurden gegeneinander aufgehoben.

Gründe: Das Gewerbegericht hat vermöge seiner Zusammensetzung als Fachgericht das Verhandlungsergebnis für ausreichend erachtet, um festzustellen, daß durch den vorzeitigen Austritt des Franz J. eine zweistündige Verzögerung des Spinnprozesses eingetreten und daraus für Felix D. ein Schaden von 6 K 45 h hervorgegangen ist (§§ 269, 273 und 364 Z. P. O.). Andrerseits hat aber auch das Gewerbegericht auf Grund des Zugeständnisses des Felix D., daß er nach dem vorzeitigen Austritte des Franz J. dessen Rückkehr in die Arbeit nicht mehr gewünscht, trotzdem jedoch die Herausgabe seines Arbeitsbuches verweigert habe, den Anspruch des Franz J. auf Ersatz des ihm durch die Nichtausfolgung des Arbeitsbuches verursachten fünftägigen Verdienstentganges per 11 K 50 h als berechtigt anerkannt (§ 80 g, Abs. 2 Gew. O., §§ 1323 und 1324 a. b. G. B.). Bis zur Höhe von 6 K 45 h hoben sich die beiderseitigen Entschädigungsansprüche gegeneinander auf (§ 1438 a. b. G. B.). Unbefriedigt verblieben der Rest der Entschädigungsforderung des Franz J. per 5 K 5 h und dessen unbestrittene Lohnforderung für zwei Tage per 4 K 60 h, zusammen 9 K 65 h. Hienach waren dem Franz J. 9 K 65 h zuzuerkennen, im übrigen aber die mittels Vor- und Gegenklage wechselseitig erhobenen Ansprüche abzuweisen.

Franz J. hat gegen die Schadenersatzforderung des Spinnereibesitzers auch noch eingewendet, daß laut Arbeitsordnung (§ 10) für Übertretungen derselben eine Konventionalstrafe im Höchstausmaße des halben Taglohnes bestimmt sei und daß ihm demnach wegen seines vorzeitigen Austrittes schlimmstenfalls der dem halben Taglohne entsprechende Betrag von 1 K 15 h als Konventionalstrafe abgezogen, darüber hinaus aber keinerlei Entschädigungspflicht auferlegt werden könnte. Dieser Einwendung steht indes entgegen, daß eines-

teils die Arbeitsordnung auch eine mit der Vorschrift des § 85 Gew. O. gleichlautende Bestimmung enthält, wonach vorzeitiger Austritt Schadenersatzpflicht begründet (§ 16), und daß anderenteils die für Übertretungen der Fabriksordnung angedrohten Strafen als der Krankenkasse zufließende Geldbußen in Wirklichkeit nichts anderes als Ordnungsstrafen sind, denen die Bedeutung einer an die Stelle „des zu vergütenden Nachteiles" tretenden Konventionalstrafe im Sinne des § 1336 a. b. G. B. gar nicht zukommt. Die Schadenersatzpflicht des vertragsbrüchigen Franz J. ist also im § 16 der Arbeitsordnung ausdrücklich vorgesehen und durch die Bestimmung des § 10, daß Übertretungen der Arbeitsordnung jeder Art mit Verweis, Geldbuße oder Kündigung bestraft werden, weder aufgehoben noch eingeschränkt. Diese Bestimmung war daher für die Entscheidung des vorliegenden Falle ohne Bedeutung.

Nr. 1173

Konkurrenzklausel. Bei Entscheidung über die Gültigkeit eines zwischen dem Prinzipal und dem Handlungsgehilfen vereinbarten Konkurrenzverbotes ist unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Falles zu prüfen, ob die geforderte Leistung das Maß des Erlaubten nicht überschreitet.

Die Höhe der vereinbarten Konventionalstrafe unterliegt der richterlichen Mäßigung und kann auch ohne Antrag der Parteien herabgesetzt werden. §§ 878, 1336 a. b. G. B., Art. 284 H. G.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 14. August 1905, Cr. I, 22/5, abgeändert bezüglich der Höhe der Konventionalstrafe mit Entscheidung des k. k. Kreisgerichtes in Neutitschein vom 9. September 1905, Cg. I, 271/5.

Der Beklagte war in der Buchhandlung des Klägers in Mährisch - Ostrau seit 1. Mai 1895 mit einem Monatsgehalte von 170 K nebst einer kleinen Umsatzprovision als Buchhalter und Verkäufer insbesondere für die slawische Kundschaft angestellt und verpflichtete sich nach Inhalt des Akzeptationsbriefes vom 14. Februar 1895 zur Zahlung eines Pönales von 6000 K, wenn er innerhalb dreier Jahre nach Austritt aus dem Geschäfte des Klägers am Platze, d. i. in Mährisch-Ostrau, Polnisch-Ostrau, Witkowitz und Přiwoz (nächste Umgebung der Stadt Mährisch-Ostrau) ein Konkurrenzgeschäft (Buch-, Kunst-, Musikalien- und Papierhandlung) gründen oder ein solches übernehmen oder in ein solches in Stellung treten würde.

Der Beklagte erhielt auf sein Ansuchen zu Beginn des Jahres 1905 die Konzession zur Führung eines Buch-, Kunst- und Musikalienhandels in Mährisch-Ostrau, trat am 15. Juni 1905 nach Ablauf der halbjährigen Kündigungsfrist aus den Diensten des Klägers aus und

eröffnete am 1. Juli 1905 am hiesigen Platze, unweit des klägerischen Geschäftes eine Buch-, Kunst-, Musikalien- und Papierhandlung.

Der Kläger behauptet, durch die Errichtung des Konkurrenzgeschäftes und insbesondere durch den Verlust der slawischen Kundschaft einen großen Schaden zu erleiden und begehrt die Bezahlung des mit dem Betrage von 6000 K vereinbarten Pönales. Dem Kläger wurde von der I. Instanz lediglich die Hälfte der vereinbarten Konventionalstrafe, d. i. der Betrag von 3000 K zugesprochen.

Gründe: Der beklagterseits geltend gemachten Einwendung der Ungültigkeit der Konkurrenzklausel vermochte das Gericht nicht beizupflichten.

Die Rechtsgültigkeit des stipulierten Konkurrenzverbotes kann nur nach den Bestimmungen des § 878 a. b. G. B. beurteilt werden. Diese Gesetzesstelle besagt, daß keinen Gegenstand eines gültigen Vertrages bilden kann, was geradezu unmöglich oder unerlaubt ist. Unerlaubt ist eine Handlung nach den allgemeinen Rechtsbegriffen dann, wenn sie einem Justiz- oder politischen Gebote oder Verbotsgesetze widerstreitet oder einer bestimmten moralischen Verpflichtung entgegenläuft, weil einer absolut unsittlichen oder rechtswidrigen Handlung die richterliche Hilfe nicht gewährt werden kann.

Ein derartiges Übereinkommen kann daher nur dann als unsittlich, sohin als unerlaubt und rechtsunwirksam angesehen werden, wenn dem Gehilfen derartige Beschränkungen auferlegt werden, die nach Zeit, Ort und Gegenstand das Maß des Erlaubten überschreiten, die sein Bestimmungsrecht und seine persönliche Freiheit in sittenwidriger Weise beschränken oder seine Erwerbstätigkeit in empfindlicher Weise schmälern.

Nicht jedes Konkurrenzverbot muß daher ohne weiteres als sittenwidrig und unerlaubt angesehen werden; es kann sich auch als eine rechtswirksame Vereinbarung darstellen, wenn den Beschränkungen dem Inhalte und dem Umfange nach Grenzen gezogen sind, die die geforderte Leistung nicht mehr als eine sittenwidrige und unerlaubte erscheinen lassen.

Im vorliegenden Falle war das Konkurrenzverbot sowohl zeitlich als auch örtlich und sachlich beschränkt; der Dauer nach auf einen Zeitraum von 3 Jahren, räumlich durch eine bestimmte, nicht weit gezogene Ortsgrenze und sachlich durch die begrifflichen Grenzen des Konkurrenzunternehmens.

Bei dieser Sachlage und unter weiterer Berücksichtigung aller sonstigen in Betracht kommenden Umstände, sowie des Vorgehens des Beklagten gegenüber dem Kläger erachtete das Gericht die getroffene Vereinbarung nicht als eine im Sinne des § 878 a. b. G. B. unerlaubte.

Was die Höhe des Pönales anlangt, so wurde sie inhaltlich des Briefes vom 14. Februar 1895 allerdings mit 6000 K vereinbart; nach Art. 284 H. G. B. unterliegt die Konventionalstrafe selbst keiner Beschränkung in Ansehung des Betrages und kann das Doppelte des Interesses übersteigen (Art. 273, 277, 284 H. G. B.), wodurch jedoch das im § 1336 a. b. G. B. vorgesehene richterliche Mäßigungsrecht nicht berührt wird, die Höhe der gültig vereinbarten Konventionalstrafe, wenn sie als übermäßig erscheint, herabzusetzen.

Das mit fachlich befähigten Beisitzern besetzte Gericht wies den vom Kläger bezüglich der Höhe angebotenen Sachverständigenbeweis ab, weil der Anspruch auf die Konventionalstrafe vom Nachweise eines erlittenen Schadens unabhängig ist, überdies eine ziffermäßige Feststellung mit voller Bestimmtheit überhaupt nicht möglich ist und setzte die Konventionalstrafe in Erwägung aller Umstände und namentlich der Erwerbs- und Vermögensverhältnisse des Beklagten nach freier Überzeugung auf die Hälfte des vereinbarten Betrages herab.

Gegen dieses Urteil haben beide Teile die Berufung ergriffen.

Der Berufung des Klägers wurde keine Folge gegeben, dagegen der Berufung des Beklagten teilweise stattgegeben und das erstinstanzliche Urteil dahin abgeändert, daß der Beklagte schuldig erkannt wurde, dem Kläger lediglich den Betrag von 800 K zu bezahlen.

Gründe: Der Art. 284 H. G. B. enthält keine ausdrückliche Bestimmung, welche ein richterliches Mäßigungsrecht einer vereinbarten Konventionalstrafe ausschließen würde; auch aus dem ersten Absatze des Art. 284, wonach die Konventionalstrafe keiner Beschränkung in Ansehung des Betrages unterliegt und das Doppelte des Betrages übersteigen darf, kann dies nicht gefolgert werden, zumal diese Norm sich nur auf die eine entgegengesetzte Bestimmung enthaltenden Partikularrechte bezieht. Nicht aufgehoben wurden jedoch durch Art. 284 H. G. B. diejenigen Bestimmungen der Partikularrechte, welche unter gewissen Voraussetzungen ein richterliches Mäßigungsrecht zulassen, so insbesondere die Bestimmung des § 1336 a. b. G. B., vermöge welcher der Vergütungsbetrag, wenn er als übermäßig erkannt wird, vom Richter allenfalls nach Vernehmung von Sachverständigen zu mäßigen ist.

Da nun ein die richterliche Mäßigung der Konventionalstrafe ausschließender Handelsbrauch hier nicht in Frage kommt, so hat gemäß § 1 H. G. B. die eben bezogene Bestimmung des bürgerlichen Gesetzbuches Anwendung zu finden und war daher die Berufung des Klägers als unbegründet zurückzuweisen.

Der Berufungsgrund der Ungültigkeit der vereinbarten Konventionalstrafe als gegen die guten Sitten verstoßend, wird, da das dem

Beklagten auferlegte Konkurrenzverbot durch seine örtliche und zeitliche Beschränkung das Maß des Erlaubten keineswegs überschreitet, unter Hinweis auf die Ausführungen des Ersturteiles verworfen.

Was die Verhältnisse der Streitteile anbelangt, so beruft sich der Beklagte darauf, daß er sich zur Zeit des Abschlusses des Lohnvertrages in einer derartig mißlichen Vermögenslage befunden habe, welche ihn nötigte, die vom Kläger gestellten Bedingungen und insbesondere die Stipulierung des Pönales anzunehmen und führt zum Beweise dessen an, daß sein Gehalt in seiner früheren Stellung infolge der Auflassung eines Filialgeschäftes, in dem er beschäftigt war, von 200 K auf 140 K herabgesetzt wurde, während ihm vom Kläger ein Monatsgehalt von 170 K angeboten wurde.

Schon aus diesen Ausführungen des Beklagten selbst ergibt sich, daß von einer Ausnützung seiner Notlage durch den Kläger nicht gesprochen werden kann, da er sich immerhin in einer derartigen materiellen Situation befand, daß er den Antrag des Klägers, der ihm nur geringe materielle Vorteile gegenüber seiner früheren Stellung bot, leicht ausschlagen konnte, falls ihm die gestellten Bedingungen nicht konvenierten. Der Beklagte wird sich der Tragweite dieser Bestimmungen als gewiegter Geschäftsmann auch vollkommen bewußt gewesen sein und ging auf dieselben ohne weiteres wohl nur deshalb ein, weil er ein Selbständigwerden gar nicht in den Bereich der Möglichkeit ziehen konnte; diese wurde ihm vielmehr erst durch seine langjährige Tätigkeit im Geschäfte des Klägers und die damit verbundene Bekanntschaft mit den Kunden seines Chefs eröffnet.

Der weiteren Behauptung des Beklagten, daß seine Vermögenslage zur Zeit seiner Etablierung so prekär sei, daß die Zahlung der Konventionalstrafe seinen wirtschaftlichen Ruin herbeizuführen geeignet sei, steht die Tatsache entgegen, daß der Beklagte, obgleich er behauptet, gänzlich vermögenslos zu sein, dennoch im stande war, ein Geschäft zu errichten, zu dessen Führung immerhin ein ansehnliches Kapital erforderlich ist, und kann daher die Vermögenslage des Beklagten wohl bei der Festsetzung der Höhe des zu zahlenden Pönales berücksichtigt werden, ohne daß sie aber geeignet wäre, seine Verpflichtung zur Zahlung gänzlich auszuschließen.

Was das Verhalten des Klägers betrifft, so muß das Vorgehen als vollkommen angemessen bezeichnet werden.

Allerdings ist festgestellt, daß die Kündigung des Beklagten durch den Kläger erfolgte, es ist aber auch festgestellt, daß sie erst dann erfolgte, als die Absicht des Beklagten, eine Buchhandlung in Mährisch-Ostrau zu errichten, bereits feststand und als Beklagter, wie er selbst zugibt, obwohl er noch Bediensteter des Klägers war, bereits

erfolgreiche Versuche gemacht hatte, dem Kläger Kunden abwendig zu machen und für sein künftiges Geschäft zu gewinnen.

Gerade aus diesem Vorgehen des Beklagten erhellt zur Genüge, daß die vom Kläger gebrauchte Vorsicht, dem Beklagten für den Fall seiner Etablierung Beschränkungen aufzuerlegen, gerechtfertigt war.

Auf Grund dieser Erwägungen kam der Gerichtshof zu der Anschauung, daß im vorliegenden Falle von einer unerlaubten Ausnützung des wirtschaftlich schwächeren Teiles nicht gesprochen werden kann, vielmehr die zwischen den Streitparteien getroffene Vereinbarung durch die örtliche und zeitliche Beschränkung der auferlegten Vertragspflicht und mit Rücksicht auf die gewerblichen und sozialen Verhältnisse und das beiderseitige Vorgehen der Streitteile das Maß des Erlaubten keineswegs überschreitet und daher als gültig angesehen werden muß.

Was die Höhe der Konventionalstrafe betrifft, so wurde das mit 6000 K vereinbarte Pönale von der ersten Instanz auf die Hälfte des Betrages, mit 3000 K, festgesetzt.

Wenngleich vom Beklagten ein ausdrücklicher Antrag auf eine weitere Mäßigung dieses Betrages nicht gestellt wurde, so war es dennoch Aufgabe des Berufungsgerichtes, da die Verhandlung vor demselben als eine neuerliche Verhandlung erster Instanz sich darstellt, auch in die Würdigung der Frage einzugehen, ob der vom Erstgerichte bestimmte Betrag der Sachlage entspricht und konnte aus demselben Grunde auch auf ein neues tatsächliches Vorbringen des Beklagten Rücksicht genommen werden.

Der Beklagte stellte die vom Kläger zugegebene Behauptung auf, daß dieser vor der gerichtlichen Entscheidung sich bereit erklärt habe, einen Pönalbetrag von 1000 K anzunehmen. Aus dieser Erklärung des Klägers kann mit Grund gefolgert werden, daß derselbe mit diesem Betrage sein Interesse an der Sache ziffermäßig angeben wollte und selbst der Anschauung ist, daß die Forderung eines höheren Betrages unangemessen erscheine.

Wird endlich erwogen, daß die Behauptung des Beklagten, daß er kein Vermögen besitze, nicht widerlegt ist, und dieselbe übrigens mit Rücksicht darauf, daß es dem Beklagten in seiner dienenden Stellung schwerlich möglich gewesen sein dürfte, namhafte Beträge zurückzulegen, vollkommen glaubwürdig erscheint, so kommt man zu dem Schlusse, daß die vom Berufungsgerichte in Würdigung dieser Umstände vorgenommene Mäßigung der vereinbarten Konventionalstrafe auf den Betrag von 800 K mit Rücksicht auf den geringeren Umfang des Geschäftes des Beklagten und somit eine unbedeutendere Schädigung des klägerischen Geschäftes sach- und gesetzentsprechend ist.

Nr. 1174.

Aus der freiwilligen Gewährung einer Neujahrsremuneration erlangt der Handlungsgehilfe auch dann keinen Rechtsanspruch, wenn sie durch mehrere Jahre regelmäßig gegeben wurde.

Urteil des Gewerbegerichtes Aussig vom 18. April 1906, Cr. II, 50/6, abgeändert durch Urteil des k. k. Kreisgerichtes Leitmeritz vom 9. Mai 1906, Cg. VIII, 3/6.

Kläger stand seit dem 1. Jänner 1897 bis Ende des Jahres 1905 als Reisender in Diensten einer Lack-, Firnis- und Ölfarbenfabrik in M.

Das Dienstverhältnis wurde auf Grund des Anstellungsbriefes vom 21. Dezember 1896 geschlossen: . . . : „wir engagieren Sie per 1. Jänner 1897 als Reisenden mit einem vorläufigen Gehalte von 1400 K jährlich nebst 6 K Reisespesen per Tag für die Reisedauer, vierwöchentliche Kündigung, Vorbehalt der Erhöhung des Fixums von 1400 K“.

Der Jahresgehalt von 1400 K wurde nach einem Jahre auf 1.600 K erhöht.

Während der ganzen Dienstzeit erhielt der Kläger alljährlich am 31. Dezember eine Neujahrsremuneration im stets gleichen Betrage von 100 K ausbezahlt, welche von der beklagten Firma als Einkommen des Klägers fatiert und versteuert wurde.

Am Sitze der beklagten Firma besteht kein Handelsgebrauch auf Gewährung von Neujahrsremunerationen.

Die Beklagte weigerte sich, dem Kläger bei seinem Austritte Ende 1905 die Remuneration für das Jahr 1905 zu bezahlen.

Der auf Bezahlung dieser Remuneration von 100 K gerichteten Klage wurde in erster Instanz stattgegeben.

Gründe: Auf Grund des beiderseitigen außer Streit gestellten Vorbringens, insbesondere des Umstandes, daß der urspüngliche vereinbarte Jahresgehalt erhöht wurde, daß die Gratifikation während der ganzen Dienstzeit alljährlich ohne Unterbrechung in der gleichen Höhe von 100 K Ende Dezember gegeben wurde, selbe auch von der Beklagten stets als Einkommen des Klägers fatiert und versteuert wurde, daß ein Handelsgebrauch auf Gewährung dieser Remuneration in M. nicht besteht — hat das Gewerbegericht als erwiesen festgestellt, es habe die Beklagte durch diese Handlungen, welche mit Überlegung aller Umstände keinen vernünftigen Grund daran zu zweifeln übrig lassen, stillschweigend den Vertragswillen erklärt, dem Kläger alljährlich als Zuschlag zu dem ausdrücklich verabredeten Gehalt für die im abgelaufenen Jahre geleistete Tätigkeit (wenn auch aus dem Motive

der Anerkennung dieser Tätigkeit und als Ansporn zu weiterer eifriger Tätigkeit) den Betrag von 100 K zu leisten und es habe Kläger diese Beträge stets entgegengenommen; Kläger habe daher auf die Leistung des Betrages von 100 K für das Jahr 1905 vertragsmäßig einen Anspruch (§§ 863, 1151 a. b. G. B. — Artikel 1, 278 H. G. B.)

Der Berufung der beklagten Firma wurde mit Urteil des k. k. Kreisgerichtes Leitmeritz vom 9. Mai 1906, Cg. VIII, 3/6, Folge gegeben.

Gründe: Für die Beurteilung des zwischen beiden Parteien bestehenden Rechtsverhältnisses ist einzig und allein der Anstellungsbrief vom 21. Dezember 1896 maßgebend.

In diesem Briefe ist von einem Anspruche des Klägers auf eine Neujahrsremuneration keine Rede. Es ist zwar richtig, daß dem Kläger bei guter Eignung eine Gehaltserhöhung zugesagt wurde, es ist jedoch durch das Zugeständnis beider Teile erwiesen, daß die Gehaltserhöhung tatsächlich nach einem halben Jahre erfolgt ist.

Wenn nun auch die beklagte Firma dem Kläger während der ganzen Vertragsdauer alljährlich eine Neujahrsremuneration auszuzahlen pflegte, so ist dies lediglich als eine Schenkung aufzufassen, weil nach dem zwischen beiden Teilen geschlossenen Dienstvertrage dem Kläger auf eine Neujahrsremuneration ein Anspruch nicht zustand.

Das Gericht erster Instanz hat aus den Bestimmungen des § 863 a. b. G. B. die Verpflichtung der beklagten Firma zur Zahlung der eingeklagten Neujahrsremuneration mit Unrecht abgeleitet; denn in Schenkungen kann, selbst wenn sie sich wiederholen, der Wille, sich zu verpflichten, überhaupt und im gegebenen Falle insbesondere schon deshalb nicht erblickt werden, weil zugestandenermaßen in M. es gar nicht üblich ist, daß die Handelsangestellten Neujahrsremunerationen erhalten.

Für die Auffassung, daß die Neujahrsremuneration als eine weitere Erhöhung des Gehaltes anzusehen sei, fehlt jede tatsächliche Grundlage; dieselbe ist im gegebenen Falle auch um so weniger am Platz, als der Kläger den Betrag von 100 K nicht als Gehalt, sondern als Neujahrsremuneration anspricht.

Nr. 1175.

Wenn der Hilfsarbeiter während der infolge Materialmangels eingetretenen Unterbrechung der Arbeit die Verrichtung einer anderen gleichen Arbeit bei gleichem Lohne ablehnt, so kann er keine Lohn-

entschädigung für die Dauer des Aussetzens beanspruchen. (§ 1155 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 9. Juni 1905, Cr. II, 361/5.

Die bei dem beklagten Bauunternehmer bei einem Straßenbau im Akkord beschäftigten Kläger mußten infolge Materialmangels die begonnene Arbeit durch 2 Tage unterbrechen, lehnten jedoch die Verrichtung der ihnen für diese Zeit unter Zugrundelegung desselben Lohnes zugewiesenen anderen Arbeit gleicher Art ab.

Das auf Lohnvergütung für diese Zeit gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Lohnanspruch setzt die tatsächliche Arbeitsleistung oder wenigstens die Arbeitswilligkeit der bestellten Person in jenen Fällen voraus, in welchen die Verrichtung der Arbeit durch Schuld oder einen Zufall in der Person des Bestellers unterblieb. (§§ 1151, 1155 a. b. G. B.)

Mag nun der die Unterbrechung der Arbeit verursachende Mangel an Material auf dem einen oder anderen Umstande beruhen, so ist jedenfalls den Klägern das Moment der Arbeitswilligkeit abzusprechen, da sie die ihnen angebotene gleiche Arbeit bei gleichem Lohne und derselben Verdiensthöhe während jener Zeit ablehnten und verweigerten.

Von einer Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen kann also im gegebenen Falle keine Rede sein, und da sich die Weigerung der Kläger, die ihnen zugewiesene Arbeit zu verrichten, als ungerechtfertigt erweist, so haben sie den erlittenen Lohnentgang ihrem eigenen Verhalten zuzuschreiben und selbst verschuldet, so daß für denselben der Beklagte nicht haftbar gemacht werden kann.

Nr. 1176.

Die Äußerung des Arbeiters: „Ich werde das Meine abdienen und gehen“, gilt als Kündigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 4. März 1905, Cr. II, 105/5.

Der Kläger, welcher beim Beklagten als Kutscher bedienstet war, erklärte demselben aus Anlaß einer ihm zu teil gewordenen Zurechtweisung: „Ich werde das Meine abdienen und gehen.“ Nach Ablauf von 14 Tagen wurde Kläger unter Hinweis auf jene Äußerung entlassen, und da er seine Entlassung als eine grundlose ansah, machte er im Klagewege die Ersatzansprüche für die Kündigungsfrist geltend.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Ansicht des Beklagten, daß die obige, vom Kläger zugegebene Äußerung eine ordentliche Kündigung enthalte, mußte das Gericht beipflichten, denn es unterliegt keinem Zweifel, daß der Kläger mit jener Erklärung in bestimmter und verständlicher Form seinem Willen dahin Ausdruck gab, daß er nach Ablauf der Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis zur Auflösung bringen zu wollen beabsichtige.

Nr. 1177.

Die dem Hilfsarbeiter freigestellte Wahl, ob er 14 Tage weiterarbeiten oder sein Arbeitsbuch haben wolle, enthält eine Kündigung, aber nicht die Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 23. März 1906, Cr. I, 81/6.

Gründe: Nachdem die dem Kläger freigestellte Wahl, 14 Tage weiter zu arbeiten oder das Arbeitsbuch zu beheben, wohl als eine Kündigung, niemals aber als eine Entlassung aufgefaßt werden konnte, ist das Klagebegehren auf Zahlung einer Lohnvergütung für die Dauer der Kündigungsfrist gesetzlich und sachlich unbegründet, und mußte deshalb auch auf dessen Abweisung erkannt werden.

Nr. 1178.

Die im Laufe eines Wortwechsels vom Arbeitgeber gemachte Äußerung: „Wenn Sie nicht ruhig sind, schmeiße ich Sie hinaus!“ enthält weder eine Entlassungserklärung noch eine grobe Ehrenbeleidigung im Sinne des § 82 a, lit. b. Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 6. März 1905, Cr. II, 339/5.

Kläger war ohne Vereinbarung über die Kündigungsfrist bei dem Beklagten als Drechslergehilfe bedienstet und versah gleichzeitig den Hausbesorgerposten.

Am 28. Februar 1905 habe sich Beklagter zum Kläger geäußert, daß ihm Perlmuttermaterial aus dem Keller, der unter seiner Aufsicht stand, abhanden gekommen. Kläger fühlte sich hiedurch gekränkt und es entstand ein Wortwechsel, wobei Beklagter zum Schlusse sagte: „Wenn Sie nicht ruhig sind, schmeiße ich Sie hinaus.“ Kläger fand hierin eine Entlassung und trat sofort aus der Arbeit, obwohl ihn Beklagter aufforderte, 14 Tage zu machen, was Kläger ablehnte.

Der Kläger stellte sohin den Antrag, den Beklagten kostenpflichtig zur Zahlung einer 14tägigen Kündigungsentschädigung im Betrage von 48 K zu verurteilen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach dem unbestrittenen Tatbestande liegt keine Entlassung des Klägers vor, denn die übrigens auch nur in hypothetischer Form gemachte Äußerung des Beklagten läßt nur auf die Absicht schließen, einen vom Kläger offenbar in etwas ungestümer Weise geführten Wortwechsel durch die angedrohte Entfernung des Klägers aus dem Lokale ein Ende setzen zu wollen. Aber auch eine grobe Ehrenbeleidigung im Sinne des § 82 a, lit. b. Gew. O. oder eine gefährliche Drohung, wodurch Kläger berechtigt gewesen wäre, selbst das Arbeitsverhältnis sofort zu lösen, lag nach Ansicht des Gerichtes nicht vor, denn die einfache Drohung mit dem „Hinausschmeißen" kann wohl nicht als eine gefährliche, im Sinne der §§ 98 oder 99 St. G. aufgefaßt werden, zumal es dem Beklagten gewiß nicht darum zu tun war, den Kläger in Furcht und Unruhe zu versetzen. Andrerseits erschiene die Ehrenbeleidigung durch Drohung mit Mißhandlung im Sinne des § 496 St. G. nicht einmal gerichtlich strafbar, weil dieselbe, abgesehen von dem zweifelhaften subjektiven Tatbestande weder öffentlich noch vor mehreren Personen erfolgte. Es kann daher die Äußerung des Beklagten auch nicht als eine grobe Ehrenbeleidigung im Sinne des § 82a, lit b. Gew. O. bezeichnet werden.

Es liegt demnach ein unbefugtes Verlassen der Arbeit seitens des Klägers vor, weshalb das Klagebegehren abzuweisen war.

Nr. 1179.

Eine bereits verbüßte Diebstahlsstrafe ist kein Entlassungsgrund.

Urteil des Gewerbegerichtes Aussig vom 26. April 1906, Cr. II, 51/6.

Kläger wurde von dem Beklagten als Schuhmachergehilfe ohne Vereinbarung bezüglich der Kündigung am 23. April 1906 gegen Akkordlohn, bei dem sich Kläger unbestrittenermaßen durchschnittlich 15 K verdient, in die Arbeit aufgenommen.

Am 24. April 1906 brachte der Meister in Erfahrung, daß Kläger wegen Verbrechens des Diebstahls bereits eine sechsmonatliche Kerkerstrafe abgebüßt hat — und entließ ihn sofort.

Der Klage des Gehilfen auf Vergütung des 14tägigen Lohnes von 30 K wurde stattgegeben, weil nach § 225 St. G. die ausgestandene Strafe das Verbrechen tilgt und sich Kläger bei dem Beklagten einer strafbaren Handlung überhaupt nicht schuldig gemacht hat, der Entlassungsgrund des § 82 lit. d. Gew. Ord. nicht Platz greift.

Nr. 1180.

1. Vertrauensunwürdigkeit im Sinne des § 82, lit. d, Gew. O. ist dann ein Entlassungsgrund, wenn ihr eine gerichtlich oder politisch strafbare Handlung zu Grunde liegt.

2. Der bloße Verdacht eines Diebstahls, dessen der Arbeiter nicht überwiesen werden konnte, rechtfertigt nicht die Entlassung. (§ 82, lit. d, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 28. Mai 1906, G. Z. Cr. I, 78/6.

Die bei einem Dampfmühlenbesitzer bediensteten Kutscher A. und B. wurden am 22. Februar 1906 entlassen, weil sie nach den Angaben des Dienstgebers von dem für ihn am Bahnhofe in Teplitz eingelangten Getreide zwei Säcke entwendeten. Auf Grund des gegen beide Kutscher durchgeführten Strafverfahrens wurde A. mit Urteil des k. k. Kreisgerichtes L. vom 9. Mai 1906 des Verbrechens des Diebstahls schuldig erkannt, B. dagegen von der gegen ihn erhobenen Anklage freigesprochen.

B. beanspruchte eine 14tägige Lohnentschädigung.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Eine gerichtlich oder politisch strafbare Handlung nach § 82 lit. d, Gew. O. fällt weder nach den Ergebnissen des Strafverfahrens noch des im Prozesse durchgeführten Beweisverfahrens dem Kläger zur Last. Beklagter kann sich daher auch nicht darauf berufen, daß Kläger B. die von A. verübten Veruntreuungen wahrgenommen haben müsse und ihn nicht angezeigt habe (§ 27, Z. 4, D. O.) weil B., welcher übrigens zugestandenermaßen außer Hause wohnt, in seiner Eigenschaft als Kutscher im Betriebe der Dampfmühle des Beklagten nicht als Dienstbote angesehen werden darf, sondern jenen Arbeitspersonen beizuzählen ist, welche zu untergeordneten Hilfsdiensten beim Gewerbe verwendet werden (§ 73, lit. d, Gew. O.) zumal gegebenenfalls gerade das zur Qualifikation der Dienstboteneigenschaft wesentliche Moment der Hausgenossenschaft auf Seite des Klägers B. gänzlich fehlt. Die Entlassung desselben kann daher auch nicht vom Standpunkte der Bestimmungen der Dienstbotenordnung, sondern lediglich nach jenen der Gewerbeordnung beurteilt werden.

Nachdem nun der vom Beklagten behauptete Entlassungsgrund des § 82, lit. d, Gew. O. vorliegend nicht zutrifft, ein anderer Grund der Entlassung beklagterseits selbst nicht behauptet wurde, war dem Klagebegehren gemäß § 84 Gew. O. zu willfahren.

Nr. 1181.

Die vom Kläger behauptete Krankheit (leichte Verkühlung) rechtfertigt nicht das Ausbleiben am Montag, wenn nicht erwiesen wird, daß sie den Kläger hindert, zur Arbeit zu erscheinen. (§ 82, lit. f, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 12. Jänner 1906, Cr. II, 16/6.

Der beim Beklagten als Schneidergehilfe beschäftigte Kläger, welcher nebst Lohn auch Kost und Wohnung beim Meister hatte, entfernte sich Sonntag nachmittags, blieb den nächstfolgenden Tag von der Arbeit fern und kehrte erst Dienstag mittags wieder zur Arbeit zurück, aus welchem Grunde er sofort unter Ausfolgung seines Arbeitsbuches entlassen wurde.

Der Kläger der sein Ausbleiben nicht entschuldigte, behauptete erst nach seiner Entlassung wegen einer kleinen Verkühlung bei seinem in der Nachbargemeinde wohnenden Bruder geblieben zu sein und aus diesem Anlasse die Arbeit versäumt zu haben.

Der Klageanspruch auf Lohnvergütung für die gesetzliche Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Da der Kläger, wie er selbst angibt, nur ein wenig verkühlt war, eine die Verrichtung der Arbeit, beziehungsweise die Rückkehr zum Meister, bei welchem er wohnte, hindernde Krankheit nicht behauptete, einen triftigen Grund seines Fernbleibens auch nicht irgendwie bewies oder glaubhaft machte, der Wohnort seines Bruders überdies kaum eine Stunde von der Wohnung des Meisters entfernt und durch eine elektrische Bahn verbunden ist, schließlich der Kläger den Grund seines Ausbleibens auch nicht sofort bei Arbeitsantritt bekanntgab, sondern seine Rechtfertigung erst nach der Entlassung vorbrachte, hat das Gericht aus diesen Umständen die volle Überzeugung gewonnen, daß das vom Kläger behauptete Unwohlsein — wenn es nicht bloß ein Vorwand war — kein derartiges gewesen, daß es seine Arbeitsfähigkeit aufzuheben oder zu beeinträchtigen im stande gewesen wäre.

In weiterer Konsequenz dessen mußte das Ausbleiben des Klägers als ein unbefugtes Verlassen der Arbeit im Sinne des § 82, lit. f, Gew. O. beurteilt und dessen sofortige Entlassung als gerechtfertigt erkannt werden.

Bei Abgang der im § 84 Gew. O. normierten Voraussetzungen war daher das Klagebegehren abzuweisen.

Nr. 1182.

Der Hilfsarbeiter ist nach der Verkehrssitte verpflichtet, seine Erkrankung ohne Verzug dem Arbeitgeber mitteilen zu lassen, doch kann bei

plötzlicher, kurz andauernder Erkrankung und wenn die Verständigung durch einen zufälligen Umstand unterblieben ist, auch ohne solche Anzeige das Ausbleiben als gerechtfertigt angesehen werden. (§ 82, lit. f, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 13. Jänner 1905, Cr. II, 13/5.

Der bei dem beklagten Tischlermeister im Akkordlohne beschäftigte Kläger war Montag den 9. Jänner 1905 zur Arbeit nicht erschienen und wurde deshalb, als er sich am nächstfolgenden Tage wieder meldete, ohne Kündigung entlassen; eine Vereinbarung hinsichtlich der Kündigungsfrist wurde bei der Aufnahme nicht getroffen.

Der Kläger rechtfertigte sein Ausbleiben damit, daß er am Sonntag den 8. Jänner heftiges Seitenstechen bekam, diesen sowie den folgenden Tag zu Bette lag und am Montag einen Boten zum Meister schickte, welcher ihm die eingetretene Erkrankung mitteilen sollte, jedoch dessen in der Polnisch-Ostrauergasse gelegene Werkstätte aus dem Grunde nicht auffinden konnte, weil er die genannte Gasse in der benachbarten Gemeinde Polnisch-Ostrau suchte.

Das durchgeführte Beweisverfahren bestätigte die Richtigkeit der Angaben des Klägers.

Dem Kläger wurde die Entschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist zuerkannt.

Gründe: Daß es sich um keine durch vorgeschützte Erkrankung des Klägers herbeigeführte Unterbrechung der Arbeit handelte oder derselbe den Montag einfach blaumachte, ist durch das Beweisverfahren erwiesen und sind die Einwendungen des Beklagten, daß Kläger keine ärztliche Hilfe in Anspruch nahm und keinen Krankenschein begehrte, belanglos.

Daß Arbeiter schon vermöge ihrer materiellen Lage nicht bei jeder Erkrankung sofort ärztliche Hilfe in Anspruch zu nehmen pflegen, ist eine häufig beobachtete Erscheinung, ebenso, daß sie bei voraussichtlich bald vorübergehender Krankheit keinen Krankenschein begehren, weil der Anspruch auf Krankengeld nach § 6 des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33, erst eintritt, wenn die Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit mehr als drei Tage dauert.

Es muß nach Ansicht des Gerichtes als zur Rechtfertigung des Ausbleibens wegen Erkrankung hinreichend erkannt werden, wenn der Arbeiter auch auf andere Art die Krankheit und die Arbeitsunfähigkeit nachweist oder wenigstens glaubhaft macht.

Wenngleich das Gericht es als eine unbestrittene Pflicht des Arbeiters erkannte, den Grund des Ausbleibens von der Arbeit, somit auch seine eingetretene Erkrankung ungesäumt dem Arbeitgeber zur

Kenntnis bringen zu lassen, da die Aufrechterhaltung eines geregelten Betriebes sonst kaum möglich wäre, so wurde doch im vorliegenden Falle der zufällige Umstand, daß die vom Kläger beabsichtigte Mitteilung unterblieb, nicht für so schwerwiegend erachtet, daß daraus die Folgen einer sofortigen Entlassung gezogen werden müßten, zumal die Arbeitsunfähigkeit nur einen Tag dauerte und der Kläger bestrebt war, der ihm obliegenden Verpflichtung durch rechtzeitige Anzeige gerecht zu werden; die Frage, ob sich das Ausbleiben wegen behaupteter Erkrankung bei Unterlassung einer diesfälligen Anzeige als ein unbefugtes oder gerechtfertigtes darstellt, muß unter Berücksichtigung und Erwägung aller hiebei in Betracht kommenden Umständenach der Sachlage des einzelnen Falles beurteilt und entschieden werden, da sich diesfalls feststehende und unverrückbare Grundsätze nicht aufstellen lassen.

Nr. 1183.

Wiederholtes Schlafen des Gehilfen (Friseurs) in der Betriebsstätte während der Arbeitszeit rechtfertigt als beharrliche Pflichtenvernachlässigung die Entlassung. (§ 82, lit. f., Gew.-O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 2. Jänner 1906, Cr. II, 1/6.

Der beim Beklagten als Friseurgehilfe beschäftigte Kläger wurde, da er während der Arbeitszeit ungeachtet öfterer Verwarnung wiederholt einschlief, am 31. Dezember 1905 ohne Kündigung entlassen.

Der Klageanspruch auf Ersatz für die gesetzliche Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Durch das Beweisverfahren und das teilweise Geständnis des Klägers ist erwiesen, daß er sehr oft erst früh morgens nach Hause kam und in Folge übernächtiger Ermattung, trotzdem er wiederholt fruchtlos verwarnt wurde, im Geschäfte einschlief und hiebei mitunter so laut schnarchte, daß sich die Kunden darüber aufhielten und sich zu abfälligen Bemerkungen veranlaßt sahen. Dies geschah auch am 31. Dezember, aus welchem Anlasse er sofort entlassen wurde.

Das Verhalten des Klägers ist mit den dem Hilfsarbeiter nach § 76 Gew.-O. obliegenden Pflichten nicht in Einklang zu bringen; zu diesen Pflichten gehört auch die Folgsamkeit und die Einhaltung der Arbeitszeit; es ist wohl selbstverständlich, daß der letzteren Verpflichtung in wachem und zur Leistung der gewünschten Arbeit stets bereitem Zustande entsprochen werden muß, auch wenn es sich, wie

beim Friseurgewerbe, um keine Dauerbeschäftigung handelt, sondern nur Arbeitsleistungen nach Maßgabe des Kundenbesuches beansprucht werden.

Die Rechtfertigung des Klägers, daß er stets wenn er aus dem Schlafe erwachte oder geweckt wurde, seine Arbeit anstandslos verrichtete, ist nicht stichhältig, denn abgesehen von der zweifellos zu rügenden Unschicklichkeit, während der Arbeitszeit in einem vom Kundenbesuch in leicht empfindlicher Weise abhängigen Geschäfte überhaupt zu schlafen, begründet die Handlungsweise des Klägers mit Rücksicht auf die ihm zu teil gewordenen wiederholten Verwarnungen eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung, welche dessen sofortige Entlassung im Grunde des § 82, lit. f., der Gew.-O. gerechtfertigt erscheinen läßt.

Nr. 1184.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen Arbeitern und Unternehmern, wenn der Arbeiter nicht im gewerblichen Betriebe des Unternehmers bedienstet ist.

Beschluß des Gewerbegerichtes Wien vom 19. Februar 1904, Cr. III, 377/4.

Die Klage eines Tischlergehilfen gegen einen Fuhrwerksbesitzer wurde aus folgenden Gründen abgewiesen:

Kläger wurde vom Beklagten zur Anfertigung einer Truhe für einen Wagen aufgenommen und verlangt nunmehr für die Verfertigung der Truhe die Zahlung von 8 K.

Nach § 1 des Gew. Ger. G. sind die Gewerbegerichte zuständig zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern (bzw. zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander).

Demgemäß muß derjenige Arbeiter, welcher beim Gewerbegerichte einen Anspruch wider einen Unternehmer geltend macht, im gewerblichen Betriebe des Unternehmers bedienstet sein, bezw. bedienstet gewesen sein, d. h. Dienstleistungen verrichten oder verrichtet haben, welche in Arbeiten bestehen, die zum Gewerbebetriebe des betreffenden Unternehmers gehören. Da nun das Anfertigen einer Truhe nicht zum gewerblichen Betriebe eines Fuhrwerksbesitzers gehört, kann auch nicht davon die Rede sein, daß Kläger im gewerblichen Betriebe des Beklagten in Arbeit stand.

Mithin liegen die Voraussetzungen des § 1, erster Abs. des Gew. Ger. G. nicht vor, weshalb die Klage als zur Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte gehörig, wegen Inkompetenz des Gewerbegerichtes zurückzuweisen war.

Nr. 1185.

Der von einem Gewerbetreibenden (Schuhwarenerzeuger) zum Schreiben von Kuvertadressen für einige Tage aufgenommene Gehilfe ist Arbeiter im Sinne des § 5, lit. b, Gew. Ger. G.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 3. Februar 1904, Cr. II, 30/4.

Der vom Beklagten zum Schreiben von Kuvertadressen aufgenommene und nach einer sechstägigen Beschäftigung entlassene Kläger begehrte Bezahlung des Lohnes für weitere acht Tage mit der Begründung, daß er für vierzehn Tage aufgenommen, also vorzeitig entlassen worden sei.

Der Beklagte stellte durch die Zeugenschaft des Buchhalters A und des Geschäftsführers der Stellenvermittlung B unter Beweis, daß er den Kläger nur für einige Tage aufgenommen habe.

Die genannten Zeugen bestätigten übereinstimmend die Behauptung des Beklagten.

Das Gewerbegericht hat sich für zuständig erklärt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Kläger wurde im gewerblichen Betriebe des Beklagten zum Schreiben von Kuvertadressen verwendet, war also Arbeiter im Sinne des § 5, lit. b, Gew. Ger. G. Den Gegenstand der Klage bilden Ansprüche, die aus Anlaß der Auflösung des Arbeitsverhältnisses erhoben wurden. Zur Entscheidung über solche Ansprüche ist gemäß § 1 und § 4, lit. b, Gew. Ger. G. das Gewerbegericht berufen.

Auf Grund des Ergebnisses des durchgeführten Beweisverfahrens nahm das Gewerbegericht die Einwendung des Beklagten, daß er den Kläger nur für einige Tage, nicht aber auf zwei Wochen oder bis zur Vollendung einer im vorhinein ihrem Umfange nach bestimmten Arbeit aufgenommen habe, als erwiesen an. Kläger wurde an 6 aufeinander folgenden Tagen, also während einer Mehrheit von Tagen beschäftigt und angemessen entlohnt. Beklagter ist daher seinen Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnisse nachgekommen, weshalb der Klagsanspruch als nicht gerechtfertigt abzuweisen war.

Nr. 1186.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Rechtsstreitigkeiten der Gewerbeinhaber untereinander über die Schadenersatzpflicht gemäß § 86 Gew. O. Eine Verbindung einer solchen Klage mit der beim

Gewerbegerichte eingebrachten Klage gegen den Hilfsarbeiter aus dem Rechtstitel des § 85 Gew. O. ist unzulässig (§ 93, J. N.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 9. April 1906, Cr. I, 100/6.

A klagte seinen Hilfsarbeiter B, welcher unbefugt die Arbeit verlassen hatte in Gemäßheit des § 85, Gew. O. auf Rückkehr in die Arbeit und Ersatz des ihm erwachsenen Schadens. Mit derselben Klage belangte A auch den Gewerbsinhaber C, welcher den Hilfsarbeiter B zum unbefugten Verlassen der Arbeit verleitet haben soll, gemäß § 86 Gew. O. auf Ersatz obigen Schadens. Gegen den Hilfsarbeiter wurde die Klage bei der mündlichen Verhandlung zurückgezogen. Betreffs des Zweitbeklagten wurde sie wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen. Denn gemäß § 1 des Gesetzes vom 27. November 1896 R. G. Bl. Nr. 218, sind die Gewerbegerichte lediglich zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten der im § 4 dieses Gesetzes bezeichneten Art zwischen gewerblichen Unternehmern und ihren Arbeitern, ferner zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander berufen und kann es nach der Diktion dieser Gesetzesstellen keinem Zweifel begegnen, daß für Streitigkeiten zwischen Unternehmern untereinander die Zuständigkeit der Gewerbegerichte ebensowenig begründet ist wie bei Streitigkeiten zwischen Arbeitern verschiedener Betriebe.

Dem gegenüber erscheint eine etwaige Berufung auf § 93 J. N. ganz unzutreffend, weil der durch diese Gesetzesbestimmung normierte Gerichtsstand der Streitgenossenschaft zur unbedingten Voraussetzung hat, daß das angerufene inländische Gericht den allgemeinen Gerichtsstand eines der belangten Streitgenossen, bzw. eines der Hauptverpflichteten bildet.

Als solcher kann aber im Sinne der §§ 65 u. ff. J. N. nur jener in Betracht kommen, vor welchem alle Klagen anzubringen sind, für welche nicht ein besonderer Gerichtsstand bei einem andern Gerichte begründet ist. Hiezu sind aber nach der zitierten Gesetzesstelle nur die Bezirksgerichte oder Gerichtshöfe erster Instanz, das ist die ordentlichen Gerichte § 1 J. N. ausersehen.

Nr. 1187.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen Arbeitern desselben Betriebes, wenn es sich nicht um Ansprüche auf Grund der Übernahme einer gemeinschaftlichen Arbeit handelt.

Beschluß des Gewerbegerichtes Wien vom 5. März 1904, Cr. II, 479/4.

Kläger verlangt vom Beklagten, für den er während seiner Krankheit als Gehilfe ausgeholfen hat, die ihm für diese Aushilfs-

dienstleistung vom Beklagten versprochene besondere Entlohnung von 4 K.

Nach § 1 des Gew. Ger. G. sind die Gewerbegerichte zuständig zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern, ferner zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander.

Wie sich nun aus § 4 des Gew. Ger. G. ergibt, tritt die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes für Rechsstreitigkeiten zwischen Arbeitern untereinander, und um einen solchen Rechtsstreit handelt es sich gegebenen Falles, nur dann ein, wenn es sich um Streitigkeiten über Ansprüche handelt, welche auf Grund der Übernahme einer gemeinsamen Arbeit zwischen Arbeitern desselben Unternehmers gegen einander erhoben werden (§ 4 lit. g).

Im vorliegenden Falle handelt es sich jedoch nicht um einen Anspruch, welcher auf Grund der Übernahme einer gemeinsamen Arbeit, das heißt einer Arbeit, welche von beiden Streitteilen gemeinsam verrichtet wurde, bezw. zu verrichten war, erhoben wird, sondern um einen Anspruch, welcher auf Grund einer vom Kläger an Stelle des verhinderten Beklagten verrichteten Arbeit erhoben wird.

Das Gewerbegericht ist demnach für diese Rechtssache sachlich unzuständig.

Nr. 1188.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Rechtsstreitigkeiten eines Geschäftsführers und Reisenden mit dem Inhaber eines Produktionsgewerbes.

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 17. August 1906, Cr. II, 39/6.

Die Klage des bei Th. Sp., Konfektionär in G., als Geschäftsführer und Reisender gegen Monatsgehalt, Provision und Diät angestellten. M. W. wegen Zahlung von Gehalt und Provision mit 1.362 K wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Begründung: Nach der übereinstimmenden Angabe beider Streitteile betreibt der Beklagte, bei dem der Kläger als Geschäftsführer und Reisender gegen Monatsgehalt, Provision und Diät angestellt gewesen zu sein behauptet, in G. nur das Kleidermachergewerbe und nicht ein protokolliertes oder nicht protokolliertes Handelsgewerbe. In seinem Kleidermachergewerbe beschäftigt der Beklagte in seiner Werkstätte zwei Arbeiter und einen Lehrjungen und läßt auch durch Heimarbeiter Waren anfertigen, die er dann weiter verkauft. Auch bezieht der Belagte von fremden Firmen fertige Kleider, die er ebenfalls weiter verkauft. Laut des Adreßbuches erscheint der

Beklagte lediglich beim Kleidermachergewerbe als Gewerbsinhaber angeführt.

Nach § 1 Gew. Ger. G. kann sich die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern (im Sinne des § 5 Gew. Ger. G.) auf alle Unternehmungen beziehen, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet. Die Frage, ob und welche gewerbliche Unternehmung vorliegt, ist daher nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung zu beurteilen und daher in gewerblicher Beziehung für den Begriff „Handelsgewerbe" (§ 5. lit d Gew. Ger. G.) die Gewerbeordnung und nicht etwa das Handelsgetzbuch maßgebend. (Art. 11 H. G. B. Schlußsatz.).

Gemäß § 1, Abs. 3 und 4, Gew. O. und Handelsministerialerlaß vom 16. September 1883, Z. 26701 sind aber als Handelsgewerbe im engeren Sinne jene Handelsgewerbe zu verstehen, bei welchen die Gewerbsanmeldung auf den Betrieb des Handels lautet, bei denen also dieser Handelsbetrieb das alleinige Geschäft bildet und nicht als ein Ausfluß des den gewerblichen Produzenten zustehenden Rechtes, mit ihren Erzeugnissen und Waren Handel zu treiben, erscheint.

Da nun der Beklagte das Kleidermachergewerbe und nicht das Handelsgewerbe im Sinne der Gewerbeordnung betreibt, findet die Bestimmung des § 5, lit. d, Gew. Ger. G. im gegebenen Falle keine Anwendung. Nach den für andere gewerbliche Betriebe geltenden Bestimmungen des § 5, lit a bis c, Gew. Ger. G. und § 73 Gew. O. gelten aber Geschäftsführer und Reisende nicht als Arbeiter im Sinne des Gewerbegerichtes.

Es war daher, da gemäß § 23 Gew. Ger. G. das Gewerbegericht seine Zuständigkeit von Amts wegen wahrzunehmen hat, auch ohne Einwendung des Beklagten die vorliegende Klage unter Nichtigerklärung des bisherigen Verfahrens wegen sachlicher Unzuständigkeit dieses Gewerbegerichtes zurückzuweisen und die Streitsache an das ordentliche Gericht zu verweisen.

Im gleichen Sinne entschied das Gewerbegericht Teplitz (Entscheidung vom 4. Dezember 1906, Cr. II, 46/6) in dem Lohnstreite des Geschäftsreisenden eines Schirmfabrikanten mit diesem.

Nr. 1189.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen einem Restaurationspächter und dessen Geschäftsleiter.

Beschluß des Gewerbegerichtes Wien vom 14. März 1904, Cr. III, 541/4.

Der Kläger gibt an, daß er bei dem beklagten Restaurationspächter als Geschäftsleiter bedienstet war und leitet aus diesem

Verhältnisse seinen Anspruch ab. Seine Tätigkeit schildert er dahin, daß er beim Beklagten die gesamte geschäftliche Beaufsichtigung zu führen, den Weinhandel, kurz die gesamte gewerbliche und kommerzielle Organisation zu leiten hatte.

Nach § 1 des Gew. Ger. G. ist das Gewerbegericht lediglich zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen Unternehmern und Arbeitern (bzw. zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander) zuständig.

Nach seiner vorstehend geschilderten Tätigkeit kann nun der Kläger nicht als Arbeiter im Sinne des § 5, lit. a, b, c, des Gew. Ger. G. betrachtet werden, er ist vielmehr als eine für höhere Dienstleistungen angestellte Person im Sinne des letzten Absatzes des § 73 Gew. O. anzusehen. (Von den dort aufgezählten Personen fallen nur die Werkführer, zu denen jedoch Kläger nicht gezählt werden kann, unter § 5, lit. a, der Gew. O.) Da nun bloß bei den Handelsgewerben, d. i. bei Gewerben, bei welchen gemäß Handelsministerialerlaß vom 16. September 1883, Z. 26701, die Gewerbeanmeldung und der Gewerbeschein auf den Betrieb des Handels lauten, alle zu kaufmännischen Diensten verwendeten Personen nach § 5 lit d des Gew. Ger. G. als Arbeiter gelten, der Beklagte aber Pächter eines Restaurationsgewerbes ist, also kein Handelsgewerbe im Sinne des Gewerbegerichtgesetzes betreibt, erscheint das Gewerbegericht für den Klageanspruch nicht zuständig.

Nr. 1190.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen dem Pächter eines Gewerbes und dessen Afterpächter.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 1. September 1904, Cr. III, 1763/4.

Nach Angabe der Klägerin wurde dem Erstbeklagten die zwangsweise Verpachtung der der Klägerin gehörigen Auskochereikonzession bewilligt. Die Pachtung wurde vom Zweitbeklagten übernommen und zwischen letzterem und der Klägerin vereinbart, daß der Betrieb der Auskocherei der Klägerin gegen Zahlung des Pachtschillings und der Regiekosten erhalten bleibe.

Die Klägerin verlangt wegen Nichteinhaltung der letztgedachten Vereinbarung von dem Beklagten Ersatz. Für diese Klage ist aber das Gewerbegericht sachlich nicht zuständig.

Nach § 1 des Gew. Ger. G. ist das Gewerbegericht zuständig für gewerbliche Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern, bzw. zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander.

Der Erstbeklagte ist im Verhältnisse zur Klägerin überhaupt nicht als gewerblicher Unternehmer anzusehen — wenn der Zweitbeklagte in seiner Eigenschaft als Konzessionspächter wohl einen gewerblichen Unternehmer gleichzuachten ist, so ist doch die Klägerin nicht als Arbeiter im Sinne der §§ 1 und 5 Gew. Ger. G. zu betrachten, denn das zwischen ihr und dem Zweitbeklagten angeblich geschlossene Übereinkommen betreffs der Betriebsführung der Auskocherei ist ein Vertrag, der eine Afterpachtung beinhaltet, nicht aber als Lohnvertrag angesehen werden kann. Die Klägerin ist daher Subpächterin aber nicht Arbeiterin.

Nr. 1191.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen dem Besitzer eines Skioptikons und dem bei diesem bediensteten „Techniker“.

Beschluß des Gewerbegerichtes Wien vom 12. April 1904, Cr. III, 757/4.

Nach den Angaben der Klage war Kläger bei dem beklagten „Skioptikonbesitzer“ behufs Vorführung von Lichtbildern als „Techniker“ bedienstet und leitet aus diesem Dienstverhältnisse seinen Klageanspruch ab.

Nach § 1 Gew. Ger. G. ist das Gewerbegericht zuständig zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern, bzw. zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander. Ein bei einem Skioptikonbesitzer bediensteter „Techniker“ ist jedoch nicht als Arbeiter im Sinne des § 5, lit. a bis c Gew. Ger. G. anzusehen, ein solcher gehört vielmehr zu den für höhere Dienstleistungen angestellten Personen, von welchen im letzten Absatze des § 73 Gew. O. die Rede ist. Für Ansprüche derartiger Bediensteter ist aber das Gewerbegericht nur dann zuständig, wenn dieselben bei einem Handelsgewerbe zur Verrichtung kaufmännischer Dienste verwendet werden. (§ 5 lit. d Gew. Ger. G.)

Da nun vorliegend der Beklagte in seiner Eigenschaft als Skioptikonbesitzer nicht als ein, ein Handelsgewerbe betreibender Unternehmer angesehen werden kann, Kläger beim Beklagten auch nicht kaufmännische Dienste verrichtet hat, erscheint das Gewerbegericht für die angbrachte Klage sachlich nicht zuständig.

Nr. 1192.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen dem „Geschwornenmittel des Hauptzollamtes Wien" und dessen Mitgliedern und Arbeitern.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 24. Mai 1904, Cr. VI, 747/4.

Die Klage eines „Arbeiters" des „Hauptzollamtlichen Geschwornenmittels" gegen dieses auf Kündigungsentschädigung wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit des angerufenen Gewerbegerichtes abgewiesen und die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte hiefür ausgesprochen.

Gründe: Das Wiener „Hauptzollamtliche Geschwornenmittel" ist laut seiner „Verfassung und Dienstordnung" ein Verein „Amtlich aufgenommener und verpflichteter Träger" (§ 1) mit der Verpflichtung, alle beim Hauptzollamte vorkommenden Arbeiten zu vollziehen.

Es besteht aus Geschwornen, Tarierern und Arbeitern.

Die Geschwornen werden durch den Oberamtsdirektor, die Tarierer durch die Magazinsverwalter ernannt. Die Aufnahme der Arbeiter erfolgt nach Zustimmung des Magazinsverwalters von dem Geschwornenmittel (§ 2). Die Arbeiter können sowohl vom Amte als vom Geschwornenmittel ihres Dienstes jederzeit enthoben werden.

Hieraus sowie aus der der Verfassung angehängten Disziplinarvorschrift geht zur Evidenz hervor, daß das Geschwornenmittel keineswegs als „gewerblicher Unternehmer" angesehen werden kann, sondern lediglich ein Hilfsorgan der staatlichen Zollverwaltung bildet.

Ebensowenig handelt es sich hier etwa um eine Streitigkeit zwischen Arbeitern desselben „Betriebes", da die Zollverwaltung kein „gewerblicher Betrieb" ist.

Die Klage ist daher gemäß §§ 1, 5 und 23 Gew. Ger. G. von Amts wegen abzuweisen und an die ordentlichen Gerichte zu verweisen gewesen.

Nr. 1193.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen den Pächtern eines Meierhofes und seinen Hilfsarbeitern. (Art. V lit. a Kundm. Pat. zur Gew. O.)

Beschluß des Gewerbegerichtes Wien vom 22. Juli 1904, Cr. III, 1460/4.

Der Beklagte, welcher in der Klage als „Molkereipächter" bezeichnet wurde, hat bei der Verhandlung angegeben, daß er nicht Molkereipächter, sondern Pächter des fürstlich Schwarzenbergschen Meierhofes Neuwaldegg sei und die in diesem landwirtschaftlichen Betriebe erzeugten Milchprodukte veräußere. Der Kläger hat diese

Angaben als richtig zugegeben. Er behauptet, „Hilfsarbeiter“ im Betriebe des Beklagten gewesen zu sein und leitet aus diesem Lohnverhältnisse seinen Klagsanspruch ab.

Da nun nach dem zweiten Absatze des § 1 Gew. Ger. G. die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes sich (abgesehen von den im Art. V lit. 1 und Art. VIII des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung bezeichneten Unternehmungen) nur auf solche Unternehmungen erstreckt, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet, da jedoch auf das vom Beklagten als Pächter betriebene Unternehmen gemäß Art. V lit. a Kundm. Pat. zur Gew. O. die letztere keine Anwendung findet, war in Stattgebung der vom Beklagten erhobenen Einwendung, bzw. im Hinblicke auf den zweiten Absatz des § 23 Gew. Ger. G., die vorliegende Klage wegen Unzuständigkeit des angerufenen Gerichtes zurückzuweisen und das eingeleitete Verfahren einzustellen.

Nr. 1194.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Klagen der Mitglieder von Arbeiterkrankeninstituten gegen diese Institute (§§ 1 und 4, lit. e Gew. Ger. G.).

Beschluß des Gewerbegerichtes Wien vom 28. Juli 1904, Cr. III, 1521/4.

Nach § 1 Gew. Ger. G. sind die Gewerbegerichte zuständig zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerbgewerblichen Unternehmern und Arbeitern, ferner zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander.

Im gegebenen Falle wird das Arbeiterkrankeninstitut der k. k. Tabakfabriken in Wien geklagt. Da nun dieses Institut weder ein gewerblicher Unternehmer im Sinne des zweiten und dritten Absatzes des § 1 Gew. Ger. G., noch ein Arbeiter im Sinne des § 5 Gew. Ger. G. ist, erscheint das Gewerbegericht für die vorliegende Klage, sachlich unzuständig.

Wenn in der Klage zur Begründung der Kompetenz des Gewerbegerichtes sich auf § 4, lit. e, Gew. Ger. G. bezogen wird, so kommt zu bemerken, daß die im § 4, lit. e, Gew. Ger. G. erwähnten Streitigkeiten nur unter den im § 1 Gew. Ger. G. festgestellten Voraussetzungen zur Kompetenz des Gewerbegerichtes gehören, also nur dann, wenn diese Streitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern, oder zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander bestehen.

Nr. 1195.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Klagen der Angestellten einer Marketenderei (§ 17 Einquartier. Ges. 11. Juni 1879, R. G. Bl. Nr. 93), sowie des Besitzers eines „Eislaufplatzes“ (Art. V, lit. o, Kundm. Pat. zur Gew. O., § 1 Gew. Ger. G.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 9. September 1904, Cr. III, 1816/4.

Der in der Klage als Kantineur bezeichnete Beklagte hat bei der Verhandlung angegeben, daß er keineswegs in Wien eine Kantine besitze, daß er vielmehr laut eines mit dem Infanterieregimente Nr 84 geschlossenen Vertrages vom 12. Juli 1904 auf die Dauer der Übungen für die Zeit vom 5. August 1904 bis 9. September 1904 von dem genannten Regimente als dessen „Marketender“ aufgenommen wurde und daß er während der Dauer der — vor Ablauf der ursprünglich in Aussicht genommenen Zeit eingestellten — Manöver die Marketenderei in der Umgebung von Horn in Niederösterreich ausgeübt habe.

Da nun Kläger ihre Ansprüche darauf stützen, daß sie in der Marketenderei des Beklagten als Hilfsarbeiter bedienstet waren, erhob Beklagter die Einwendung der Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes Wien.

Die erschienenen Kläger bestätigten die Angaben des Beklagten als richtig, welche demnach ihnen gegenüber für wahr zu halten sind; nur gab Kläger F. M. noch an, daß Beklagter auch einen Eislaufplatz in Wien besitze, daß er — M. — auch auf diesem Eislaufplatz bedienstet war und außerdem beim Beklagten zur Verrichtung von Privatdiensten im Lohnverhältnisse stand und daß er aus diesen Lohnverhältnissen seinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung ableite. Der nicht erschienene Kläger F. H. wurde zur Tagsatzung ordnungsmäßig geladen; es sind daher die Angaben des Beklagten auch gegenüber F. H. für wahr zu halten. Eine Marketenderei kann nun nicht als ein Gewerbe im Sinne der Gewerbeordnung angesehen werden, dieselbe wird nicht von der Gewerbebehörde nach den Vorschriften der Gewerbeordnung verliehen; der Marketender wird vielmehr von der Militärbehörde für den ausschließlichen Bedarf des Militärs bestellt. (Vgl. Heilinger österr. Gewerberecht, Band III, Seite 74 und Manzsche Ausgabe der Gew. O., 8. Aufl., Seite 116, Punkt 10).

Auf die Marketenderei finden die Bestimmungen der Gewerbeordnung keine Anwendung; ein Marketender ist daher nicht gewerblicher Unternehmer im Sinne des § 1 Gew. Ger. G.

Dasselbe gilt von dem Besitzer eines Eislaufplatzes. Das Halten von derlei Plätzen fällt unter den Begriff der Veranstaltung von öffentlichen Belustigungen, auf welche gemäß Art. V, lit. o Kundm. Pat. zur Gew. O. die Gewerbeordnung keine Anwendung findet. (Siehe Sammlung gewerbegerichtlicher Entscheidungen Nr. 721).

Daß Ansprüche aus Leistung von „Privatdiensten“, d. h. von nicht zu einem Gewerbebetriebe gehörigen Diensten, nicht vor die Gewerbegerichte gehören, ergibt sich aus § 1, Abs. 1 Gew. Ger. G.

Demgemäß erscheint das Gewerbegericht für vorliegende Klage sachlich unzuständig.

Nr. 1196.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Klagen gegen den Kassier einer Brauerei.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 30. September 1904, Cr. III, 2020/4.

Der Kläger gibt an, daß er bei dem Beklagten, den er als „Kassier der Austria-Brauerei“ bezeichnet, als Kutscher bis 1. September 1904 bedienstet war; er verlangt von diesem wegen grundloser Entlassung eine 14tägige Kündigungsentschädigung von 40 K.

Der Kassier einer Brauerei ist kein gewerblicher Unternehmer im Sinne des zweiten Absatzes § 1 Gew. Ger. G. und es ist bei dem Umstande als § 5, lit. d Gew. Ger. G. nur für die eigentlichen Handelsgewerbe, nicht auch für die Produktionsgewerbe gilt, auch nicht ohneweiters als feststehend anzunehmen, daß ein solcher Kassier als Arbeiter im Sinne des § 1, bzw. 5 Gew. Ger. G. zu gelten habe.

Selbst wenn aber im vorliegenden Fall der Beklagte als Arbeiter im Sinne des Gewerbegerichtsgesetzes betrachtet wird, liegt keineswegs ein gewerblicher Rechtsstreit zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander vor, da ja Kläger nach seiner eigenen Darstellung beim Beklagten, nicht aber im Betriebe der Austriabrauerei bedienstet war.

Überdies kommt noch zu bemerken, daß, wie sich aus der Textierung des § 4 Gew. Ger. G. ergibt, das Gewerbegericht für Streitigkeiten zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander nur dann zuständig ist, wenn es sich um Ansprüche handelt, welche auf Grund der Übernahme einer gemeinsamen Arbeit von Arbeitern desselben Unternehmens gegeneinander erhoben werden (§ 4, lit. g Gew. Ger. G.).

Nr. 1197.

Für die Klage eines Bergarbeiters gegen eine Kohlenbergbaugewerkschaft, deren Verwaltung am Sitze des Gewerbegerichtes geführt wird, ist das Gewerbegericht weder sachlich noch örtlich zuständig. (Art. V, lit. b des Kund. Pat. zur Gew. O., §§ 1, 4 und 23 Gew. Ger. G.)

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 8. Dezember 1905, Cr. I, 749/5.

Der bei der E.-Glanzkohlengewerkschaft im Braunkohlenbergbau in F. zuerst als Häuer und dann als Betriebsaufseher beschäftigt gewesene A. B. brachte beim Bezirksgericht Eibiswald unter Berufung auf § 75 Jur. N., da die beklagte Gesellschaft ihren Sitz in Graz hat, wo die Verwaltung geführt wird — die Klage auf Ausstellung eines ordnungsmäßigen Arbeitszeugnisses und auf Entschädigung — an das Gewerbegericht Graz ein.

Diese Klage wurde wegen sachlicher und örtlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes von Amts wegen zurückgewiesen.

Begründung: Nach Art. V, lit. b Kundm. Pat. zur Gew. O. findet die Gewerbeordnung auf den Bergbau und die nach dem Berggesetze von bergämtlicher Konzession abhängigen Werksvorrichtungen keine Anwendung.

Nach § 1, Abs. 2, Gew. Ger. G. kann sich die sachliche Zuständigkeit der Gewerbegerichte auf alle Unternehmungen, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet, sowie auf die im Art. V, lit. l und im Art. VIII Kundm. Pat. zur Gew. O. bezeichneten Unternehmungen, beziehen.

Zur Verhandlung und Entscheidung der im § 4 Gew. Ger. G. bezeichneten Streitigkeiten ist nach § 23 zit. Ges. mit Ausschluß aller andern Gerichtsstände dasjenige Gewerbegericht zuständig, in dessen Sprengel sich die Betriebsstätte befindet oder wenn im § 5, lit. e, bezeichnete Personen in Frage kommen, das Gewerbegericht, in dessen Sprengel die Arbeit zu leisten oder die Auszahlung des Lohnes zu geschehen hat.

Da nach diesen gesetzlichen Voraussetzungen zur Verhandlung und Entscheidung über die vorliegende Klage die sachliche und örtliche Zuständigkeit dieses Gewerbegerichtes mangelt, war dieselbe wegen Unzuständigkeit dieses Gewerbegerichtes von Amts wegen zurückzuweisen.

Nr. 1198.

Für die örtliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes ist nur die Betriebsstätte des gewerblichen Unternehmens und nicht der Wohnort des Arbeiters maßgebend. (§§ 1, 4, 5 und 23 Gew. Ger. G., 41 und 65 Jur. N.)

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 1. Oktober 1905, Cr. II, 59/5

Die Klage einer Buchhandlungsfirma mit dem Sitze in Wien gegen ihren früheren, nun in Graz wohnhaften Provisionsreisenden auf Zahlung einer Provisionsrückvergütung von 489 K 49 h und auf Rückstellung von Musterbüchern oder Zahlung von 45 K wurde wegen örtlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Begründung: Nach § 23 Gew. Ger. G. vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, ist zur Verhandlung und Entscheidung der im § 4 zit. Ges. bezeichneten Streitigkeiten mit Ausschluß aller anderen Gerichtsstände dasjenige Gewerbegericht zuständig, in dessen Sprengel sich die Betriebsstätte befindet oder wenn im § 5, lit e zit. Ges. bezeichnete Personen in Frage kommen, das Gewerbegericht, in dessen Sprengel die Arbeit zu leisten oder die Auszahlung des Lohnes zu geschehen hat.

Diese gesetzlichen Voraussetzungen zur örtlichen Zuständigkeit dieses Gewerbegerichtes treffen aber nicht zu, da nach Inhalt der Klage die klägerische Firma ihren Sitz in Wien hat, der Beklagte nicht zu den im § 5, lit. e zit. Ges. bezeichneten Personen gehört und sein gegenwärtiger Wohnsitz in Graz unentscheidend ist, da durch § 23 zit. Ges. ein besonderer Gerichtsstand gegenüber dem im § 65 Jur. N. normierten allgemeinen Gerichtsstande geschaffen wurde.

Nr. 1199.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Rechtsstreitigkeiten des Obsthüters und Obstpflückers gegen den Obsthändler, der Obst auf Bäumen kauft (Art. V, lit a, Kundm. Pat. zur Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Prag vom 27. Septemebr 1905, Cr. II, 902/5.

Der zum Betriebe eines Handelsgewerbes nach § 38 letzter Absatz der Gew. O. berechtigte Obsthändler J. P. kaufte im Frühjahre 1905 von einem Grundbesitzer das gesamte auf dessen Obstbäumen in diesem Jahre anzuhoffende Obst um einen festen Preis, ließ dann dasselbe durch von ihm gedungene Arbeiter hüten und nachdem es reif wurde, pflücken.

Kläger war mit diesen Arbeiten in der Zeit vom 19. August bis 23. September 1905 gegen einen Taglohn per 2 K 40 h als Obsthüter und Obstpflücker beschäftigt. Seine Klage wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes abgewiesen und an die ordentlichen Gerichte gewiesen, u. zw. aus folgenden Gründen:

Die kaufmännische Tätigkeit des Beklagten beginnt in diesem Falle erst nach dem Einheimsen des Obstes, geradeso wie bei einem Getreidehändler, der stehendes Getreide am Felde kauft, die kaufmännische Tätigkeit erst mit dem Zeitpunkte beginnt, in dem das Getreide eingefechst, ausgedroschen und für den Handel vorbereitet wurde; denn bis zu diesem Zeitpunkte läßt der Obst- resp. Getreidehändler nur die sonst dem Grundbesitzer zustehenden Arbeiten der Feld- oder Gartenwirtschaft verrichten.

Da sonach der Kläger nicht als Arbeiter im Handelsgewerbe des Beklagten im Sinne des § 5 lit. d, Gew. Ger. G. sondern als Arbeiter bei der Gartenwirtschaft des Letzteren beschäftigt war, war nach §§ 1 und 23 Gew. Ger. G. die Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes auszusprechen.

Nr. 1200.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Rechtsstreitigkeiten des Lehrherrn gegen den Vater des Lehrlings wegen Zahlung der bedungenen Verpflegskosten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 4. November 1905, Cr. II, 1016/5.

In dem Lehrvertrage vom 1. September 1904 hat sich der Schuhmachermeister A, Vater des Lehrlings B verpflichtet, dem Lehrherrn C für die Verköstigung des Lehrlings während des ersten Jahres den Betrag von 260 K aus Eigenem zu bezahlen.

Der Lehrherr belangte nun den A beim Gewerbegerichte auf Zahlung des Restes von 70 K dieses bedungenen Betrages.

Die Klage wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes abgewiesen und an die ordentlichen Gerichte gewiesen, weil nach § 1 Gew. Ger. G. die im § 4 cit. Ges. bezeichneten Rechtsstreitigkeiten nur dann zur Zuständigkeit des Gewerbegerichtes gehören, wenn sie zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern, ferner zwischen Arbeitern desselben Unternehmens unter einander entstehen, der Beklagte A jedoch nicht Arbeiter des Klägers, sondern eine dritte Person ist, welche für den Lehrling B (klägerischen Arbeiter) aus dem Lehrvertrage eine persönliche Verpflichtung übernahm und deshalb der Lehrherr beim Gewerbegerichte bloß den Lehrling klagen könnte.

Nr. 1201.

Der für den Betrieb des Fäkalienabfuhrgewerbes aufgenommene Arbeiter ist Hilfsarbeiter (§ 73, lit. d, Gew. O., Art. V, lit. d, Kundm. Pat. zur Gew. O.) — Entlassung durch Einstellung eines anderen Arbeiters an Stelle des Entlassenen (§ 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 21. November 1906, Cr. I, 362/6.

Der Klage auf Zahlung der Lohnentschädigung wegen Entganges der gesetzlichen 14tägigen Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Durch die eidliche Zeugenaussage der M. B. in Verbindung mit dem teilweisen Zugeständnisse des Beklagten erscheint festgestellt, daß Kläger von der genannten Zeugin für das vom Beklagten betriebene Fäkalienabfuhrgewerbe aufgenommen wurde, derselbe sohin bei dem Beklagten sein Arbeitsbuch deponierte, von diesem auch bei der Krankenkasse angemeldet und während der ganzen zwei Monate seiner Beschäftigung entlohnt wurde.

Hienach kann aber kein Zweifel bestehen, daß Kläger nicht zu M. B., sondern zum Beklagten selbst in ein Vertragsverhältnis eingetreten ist.

Berücksichtigt man hiezu ferner, daß Kläger nach der eidlichen Zeugenaussage der M. B. alle Arbeiten zu verrichten hatte, welche zum Fäkalienabfuhrgewerbe des Beklagten gehörten, so kann auch dessen Eigenschaft als Hilfsarbeiter im Sinne des § 73, lit. d, Gew. O. nicht bestritten werden, weil eben die, wenn auch minder qualifizierten Arbeiten des Klägers nicht nur vorübergehend oder gelegentlich des Geschäftsbetriebes des Beklagten geleistet wurden (Art. V, lit. d, Kundm. Pat. zur Gew. O.), sondern im Gegenteile zur ständigen und regelmäßigen Ausübung des bezeichneten Gewerbes unbedingt notwendig waren, eine geordnete Geschäftsführung ohne dieselben gar nicht gedacht werden kann.

Dem Kläger wurde nun, wie dies weiters durch diese Aussage der Zeugin M. B. bestätigt wurde, von der letzteren am 17. November 1906 bedeutet, daß er sich eine andere Arbeit suchen müsse und sie mit ihm nicht mehr arbeiten wolle, und muß, nachdem bereits am 19. November 1906 und zwar mit Zustimmung des Beklagten an Stelle des Klägers ein anderer Hilfsarbeiter eingestellt war, dies einer Entlassung des Klägers gleichgehalten werden.

Kläger erscheint daher auch, da beklagterseits das Vorhandensein eines der im § 82 Gew. O. taxativ aufgezählten Entlassungsgründe gar nicht erst behauptet, geschweige denn bewiesen wurde, und bezüglich der Kündigungsfrist eine Vereinbarung beiderseits nicht

getroffen wurde, gemäß § 84 Gew. O. berechtigt, eine Lohnentschädigung für die ganze Dauer der im § 77 Gew. O. bezeichneten Kündigungsfrist zu beanspruchen.

Nr. 1202.

Das regelmäßige Überlassen einer Dampfdreschmaschine an die Wirtschaftsbesitzer der Umgebung gegen ein im vorhinein vereinbartes Entgelt unter Beistellung eines eigenen Maschinisten ist als ein gewerbsmäßiger Betrieb anzusehen (Art. V, Einf. Ges. zur Gew. O.). — Der für die ganze Zeit des Drusches aufgenommene Maschinist ist Hilfsarbeiter (§ 73 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 9. November 1906, Cr. I, 345/6.

Der Klage auf Zahlung der Lohnentschädigung wurde stattgegeben.

Gründe: Durch die übereinstimmenden Angaben beider Streitteile ist vor allem sichergestellt, daß Beklagter die ihm gehörige Dampfdreschmaschine während der ganzen, oft länger andauernden Druschzeit unter Beistellung eines eigenen, von ihm selbst bezahlten Maschinisten und eines Einlegers gegen ein von vornherein festbestimmtes Entgelt den Wirtschaftsbesitzern der Umgebung überließ. Bei dieser Sachlage handelt es sich nicht mehr um eine landwirtschaftliche Produktion oder ein Nebengewerbe derselben, das in der Hauptsache die Verarbeitung der eigenen Erzeugnisse zum Gegenstande hat (Art. V a, Einf. Ges. zur Gew. O.), sondern man hat es mit einem gewerbsmäßigen Betriebe zu tun.

Erwägt man hiezu ferner, daß Beklagter den Kläger bereits anfangs August 1906 für die ganze Druschzeit, die nach den gegebenen Umständen auch bis zu Weihnachten oder darüber hinaus andauern kann, als Maschinisten engagiert hat, und daß der mit dem Kläger vereinbarte Wochenlohn per 24 K ohne Rücksicht auf die Anzahl der Dreschtage auch dann zu bezahlen war, wenn nur an 2 oder 3 Tagen der Woche gedroschen wurde, so kann auch die Regelmäßigkeit der Beschäftigung des Klägers und damit seine Qualifikation als Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O. nicht weiter mehr in Zweifel gezogen werden.

Nun hat aber Beklagter nach seinem weiteren Zugeständnisse bei Wiederbeginn der durch die Rübensaison unterbrochenen Druschzeit am 5. November 1906 und die folgenden Tage nicht mehr den Kläger, sondern seinen eigenen Maschinisten zum Bedienen der auswärts vergebenen Dampfdreschmaschine verwendet und muß dies

einer Entlassung des Klägers gleichgehalten werden. Kläger war demnach auch gemäß § 84 Gew. O. berechtigt, von dem Beklagten den Lohn für die ganze Kündigungsfrist, d. i. für 14 Tage (§ 77 Gew. O.) zu beanspruchen.

Hiemit hat sich aber Kläger mit der Unterbrechung des Drusches unter Verzicht auf einen etwaigen Ersatzanspruch einverstanden erklärt (§ 861 a. b. G. B.).

Dieser Teil des Klagebegehrens ist daher gesetzlich und sachlich unbegründet und mußte deshalb auch insoweit auf dessen Abweisung erkannt werden.

Nr. 1203.

Stillschweigende Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Kündigungsfrist oder unverbindliche Hinausschiebung der Entlassung?

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 6. Februar 1905, Cr. II, 180/5.

Kläger war bei der beklagten Firma seit 28. September 1904 mit einem Wochenlohne von 24 K als Geschäftskutscher bedienstet; über die Kündigung bestand keine Vereinbarung.

Dem Kläger wurde 14tägig gekündet, er wurde jedoch bei Ablauf der Kündigungsfrist am 28. Jänner 1905 nicht entlassen. Kläger fragte am selben Tage im Komptoir an, ob er „heute" sein Buch erhalte. Der Buchhalter erwiderte, daß er von einer Entlassung des Klägers nichts wisse. Kläger nahm dies zur Kenntnis und verlangte nicht die Ausfolgung seiner Dokumente. 3 Tage später erhielt Kläger seine Dokumente und wurde entlassen.

Kläger begehrt den Lohn für 14 Tage, der Dienstvertrag sei als stillschweigend verlängert anzusehen, die beklagte Firma hätte ihm daher neuerlich kündigen müssen.

Der Kläger beantragte daher die kostenpflichtige Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung einer 14tägigen Kündigungsentschädigung von 48 K.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nachdem beide Parteien nach Ablauf der Kündigungsfrist eine Vereinbarung auf Erneuerung des Dienstverhältnisses nicht getroffen hatten und eine stillschweigende Verlängerung nur bei Mietverträgen vermutet werden kann, so konnte es nur in ihrer Absicht gelegen sein, stillschweigend die Entlassung bis zum 31. Jänner 1905 hinauszuschieben, zumal auch Kläger am 28. Jänner 1905 nicht ausgetreten ist.

Es erschien dem Gewerbegerichte daher das Klagebegehren unbegründet und war dasselbe abzuweisen.

Ebenso die Entscheidung vom 9. Jänner 1905, Cr. II, 5/5.

Nr. 1204.

Der Arbeiter darf die Verrichtung der ihm obliegenden Arbeit nicht eigenmächtig einem Dritten übertragen (§ 82, lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. März 1905, Cr. III, 483/5.

Kläger war als Bäckergehilfe und Kutscher bedienstet und wurde entlassen, weil er trotz Ermahnung seiner Pflicht, das ihm anvertraute Pferd am Abend zu füttern, wiederholt nicht nachkam.

Das auf Leistung der Entschädigung für die Kündigungsfrist gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Kläger gibt selbst zu, daß er verpflichtet war, das ihm anvertraute Pferd täglich um 6 Uhr abends zu füttern und daß er am 27. Februar 1905 nicht kam, um diese Arbeit zu verrichten. Hiedurch hat sich der Kläger nach Anschauung des Gerichtes eines unbefugten Verlassens der Arbeit im Sinne des § 82, lit. f Gew. O. schuldig gemacht, wodurch der Beklagte zur sofortigen Entlassung desselben berechtigt wurde. Selbst wenn es richtig sein sollte, daß am 27. Februar abends der Hausbesorger F. an Stelle des Klägers die Fütterung des Pferdes vorgenommen hat, wird hiedurch das Vorgehen des Klägers nicht gerechtfertigt. Denn der Beklagte hatte auf Grund des Lohnvertrages das Recht auf Arbeitsleistung durch den Kläger selbst, er brauchte es sich nicht gefallen zu lassen, daß der Kläger ohne vorherige Zustimmung seines Dienstgebers eine ihm obliegende Arbeit einer dritten Person übertrug, von der, da sie gar nicht Kutscher war, keineswegs schon feststand, daß sie die fragliche Arbeit ordnungsmäßig verrichten werde, deren Arbeitsleistung überhaupt auch vom Kläger selbst wohl nicht hoch veranschlagt wurde, da er sie nach seiner eigenen Darstellung mit einem Betrage von 10 h genügend entlohnt erachtete.

Und wenn der Kläger sich auf Arbeitsüberbürdung beruft, so kommt zu bemerken einerseits, daß Kläger, wenn er tatsächlich ermüdet gewesen sein sollte, den Beklagten wohl hätte aufmerksam machen sollen, es sei ihm nicht möglich, abends zum Füttern des Pferdes zu erscheinen, anderseits daß mit Rücksicht auf die glaubwürdigen Angaben des Beklagten und mit Rücksicht darauf, daß der Kläger am 27. Februar 1905 trotz seiner angeblichen Ermüdung nicht

das ihm vom Beklagten zugewiesene Bett zum Schlafen benützte, sondern die Betriebsstätte verließ, das Gericht nicht zur Überzeugung kam, Kläger sei am 27. Februar 1905 abends zu der ihm obliegenden Arbeit wegen Ermüdung nicht erschienen.

Nr. 1205.

1. Stillschweigende Zustimmung des Gewerbsinhabers zum einseitigen Rücktritte des Hilfsarbeiters von dem Arbeitsverhältnisse.

2. Schadenersatz wegen unbefugten vorzeitigen Verlassens der Arbeit durch den Hilfsarbeiter (§ 85 Gew. O.).

3. Der Arbeiter hat das Arbeitsbuch beim Unternehmer abzuholen. Die Anfrage beim Portier genügt nicht, um den Arbeitgeber in Verzug zu setzen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 19. November 1906, Cr. I, 357/6.

Kläger trat am 8. Mai 1906 bei der beklagten Firma als Platzarbeiter in Arbeit, wobei ein Lohn von 2 K 50 h pro Tag und eine 8tägige, nur je am Samstage erteilbare Kündigung vereinbart war.

Am 23. Oktober 1906 erschien Kläger nicht mehr zur Arbeit. Als er am 2. November 1906 seine Ehegattin zur beklagten Firma schickte, um die Herausgabe seines Arbeitsbuches zu veranlassen, wurde dieser von dem Portier nach vorausgegangener Rücksprache mit dem Betriebsleiter bedeutet, daß das Arbeitsbuch nicht ausgefolgt werde, Kläger vielmehr seine Kündigungsfrist abarbeiten müsse.

Kläger erschien auch weiterhin nicht mehr zur Arbeit.

Am 12. November 1906 beantragte er bei Gericht die Vorladung der Beklagten zum Vergleichsversuche zwecks Herausgabe des Arbeitsbuches.

Da die Beklagte am 13. November 1906 zum Vergleichsversuche nicht erschien, brachte Kläger dieserhalb die Klage an und wurde die Beklagte mit Urteil vom 14. November 1906 zur Herausgabe des Arbeitsbuches verurteilt. Die beklagte Firma schickte darauf das Arbeitsbuch zum Zwecke der Ausfolgung an den Kläger zu Gericht, woselbst es dem Kläger am 16. November 1906 übergeben wurde.

Der Kläger beansprucht sohin, indem er des weiteren noch bemerkt, daß er auch noch am 12. November 1906 die Ausfolgung des Arbeitsbuches vergeblich verlangte, eine Entschädigung wegen verspäteter Aushändigung des Arbeitsbuches, u. zw. für 14 Tage im Betrage von 31 K 20 h.

Die beklagte Firma macht hingegen mit Widerklage eine Schadenersatzforderung im Betrage von 60 K geltend, mit der Begründung, daß sie für den Kläger, der unbefugt die Arbeit verlassen und sich auch bei ihrer Betriebskrankenkasse nicht als krank gemeldet hatte, einstweilen einen anderen Platzarbeiter verwenden mußte, der einerseits für die von dem Kläger zu versehenden Vorarbeiten nicht entsprechend eingearbeitet war und hiezu erst abgerichtet werden mußte, andrerseits aber auch wieder an seinem Posten fehlte, wodurch eine Betriebsstörung verursacht wurde.

Die gegenseitigen Ersatzansprüche wurden je mit dem Betrage von 10 K 40 h festgestellt und im Kompensationswege aufgehoben; Klage- und Widerklage wurden abgewiesen.

Gründe: Was in erster Linie den Anspruch des Klägers J. R. auf Zahlung einer Entschädigungssumme wegen verspäteter Ausfolgung des Arbeitsbuches anbetrifft, so erscheint durch das eigene Zugeständnis der beklagten Firma festgestellt, daß J. R., welcher bereits seit 23. Oktober 1906 von der Arbeit weggeblieben war, am Freitag den 2. November 1906 durch seine Ehegattin die Herausgabe des Arbeitsbuches verlangte. Damit hat aber Kläger J. R. in unverkennbarer Weise seine Absicht geäußert, das Arbeitsverhältnis bei der beklagten Firma zu lösen; gleichwohl war Kläger in diesem Zeitpunkte noch nicht berechtigt, einseitig vom Vertrage zurückzutreten, weil bei Abgabe dieser Erklärung die vertragsmäßig nur am Samstag erteilbare 8tägige Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen war und die Beklagte überdies damals vom Kläger die Rückkehr in die Arbeit für die Dauer der Kündigung ausdrücklich verlangte.

Ist aber sohin Kläger zur Arbeit nicht mehr erschienen und hat es die beklagte Firma während der Dauer der ganzen, auf obige Rücktrittserklärung folgenden Kündigungsfrist, das ist vom Samstage den 3. November 1906 bis 10. November 1906 unterlassen, in Gemäßheit des § 85 Gew. O. die Rückkehr des Klägers behördlich zu erzwingen, so kann diesem Stillschweigen seitens der Beklagten insbesondere im Hinblicke auf § 82, lit. f Gew. O. keine andere Bedeutung beigemessen werden, als daß sie mit Ablauf der Kündigungsfrist der vom Kläger intendierten Entlassung aus seiner Vertragspflicht zustimmt, auf seine weitere Arbeitsleistung verzichtet (§ 863 a. b. G. B.).

Mit diesem Zeitpunkte, das ist mit dem 10. November 1906, muß daher das Arbeitsverhältnis als gelöst betrachtet werden und war auch von da ab die beklagte Firma als Gewerbsinhaberin verpflichtet, das Arbeitsbuch dem Kläger auszuhändigen (§ 80 c Gew. O.).

Diese Verpflichtung zur Aushändigung des Arbeitsbuches kann aber nach der Textierung der zitierten Gesetzesstelle und dem mit dem

Worte „aushändigen" verbundenen natürlichen Sinne (§ 6 a. b. G. B.) nur dahin verstanden werden, daß dem Gewerbsinhaber durch den Hilfsarbeiter die Gelegenheit zur Übergabe des Arbeitsbuches an diesen oder dessen Stellvertreter geboten sein muß, sie beinhaltet keine Bring- sondern eine Holschuld.

Wenn daher Kläger J. R. am 12. November 1906 lediglich bei dem Portier der beklagten Firma wegen Herausgabe des Arbeitsbuches vorsprach und, trotzdem er von letzterem an den Gewerbsinhaber selbst, beziehungsweise an den Betriebsleiter verwiesen wurde, eine Vorsprache bei diesem unterließ, so kann von einem die Beklagte verpflichtenden Verzuge schon deshalb keine Rede sein, weil naturgemäß der Portier eines Fabriksunternehmens nicht als Stellvertreter des Gewerbsinhabers im Sinne des § 91 Gew. O. in Betracht gezogen werden darf.

Ein Verzug fiel der Beklagten erst damit zur Last, daß sie die Vorladung zu dem zum 13. November 1906 anberaumten Vergleichsversuche unbeachtet ließ; dieser Verzug dauerte von da bis zu der am 16. November 1906 bewirkten Übergabe des Arbeitsbuches an den Kläger.

Kläger kann mithin auch nur für diese Zeit, das ist für vier Tage, während welcher er infolge Verschuldens der Beklagten verhindert war, eine andere Arbeitsgelegenheit aufzusuchen (§ 74 Gew. O.), im Sinne des § 80 g, Absatz 2 Gew. O. eine Entschädigung beanspruchen. Dieses wurde bei Zugrundelegung des vom Kläger bei der Beklagten gehabten Tagesverdienstes pro 2 K 60 h für die angegebene Zeit mit dem Betrage von 10 K 40 h ausgemessen.

Belangend hingegen den von der beklagten Firma mit Widerklage geltend gemachten Schadenersatzanspruch wegen unbefugten Verlassens der Arbeit, so ist durch die eidliche Zeugenaussage der Ehegattin des Klägers der Beweis erbracht, daß Kläger ab 23. Oktober 1906 nur durch sieben Tage kränklich war. Das Wegbleiben des Klägers J. R. von der Arbeit über diesen Zeitraum qualifiziert sich daher als ein unbefugtes, vorzeitiges Verlassen der Arbeit und kann demzufolge der beklagten Firma der Anspruch auf Ersatz des ihr durch diesen Vertragsbruch seitens des Klägers erwachsenen Schadens nach der Bestimmung des § 85 Gew. O. nicht abgesprochen werden.

Die Festsetzung der Höhe dieses Schadens erfolgte, da der strikte Beweis hierüber gar nicht zu erbringen, zu mindestens aber mit unverhältnismäßigen Schwierigkeiten verbunden wäre, in Gemäßheit des § 273 Z. P. O. nach richterlichem Ermessen.

Hiebei wurde berücksichtigt, daß, wie dies durch die eidliche Zeugenaussage des Eisengießermeisters der beklagten Firma J. T. bestätigt erscheint, infolge des Wegbleibens des Klägers an

dessen Stelle einstweilen ein anderer Platzarbeiter eingestellt werden mußte, der einerseits für die von J. R. zu besorgenden Vorarbeiten nicht entsprechend eingeübt war, andrerseits wieder an seinem Posten fehlte, was naturgemäß eine gewisse Betriebsstörung im Gefolge haben mußte. Es wurde sohin der durch diese Verzögerung bedingte Schade mit dem gleichen Betrage festgesetzt wie die Ersatzforderung des Klägers an die beklagte Firma und war demgemäß auszusprechen, daß die beiderseitigen Schadenersatzforderungen sich im Kompensationswege aufheben.

Hiernach war das Klage- beziehungsweise Widerklagebegehren als im Gesetze und in der Sachlage unbegründet abzuweisen.

Nr. 1206.

Ein Hilfsarbeiter kann wegen Körperverletzung eines anderen, im selben Betriebe beschäftigten Hilfsarbeiters entlassen werden, wenngleich die Verletzung nicht in der Werkstätte während der Arbeitszeit zugefügt wurde (§§ 76, 82, lit. g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 18. Februar 1905, Cr. II, 73/5.

Die Hilfsarbeiter A und B, welche in einer der beklagten Gewerkschaft gehörigen Arbeiterkaserne wohnen, mißhandelten aus Anlaß eines geringfügigen Streites den im selben Betriebe beschäftigten, mit ihnen in derselben Arbeiterkaserne gemeinsam wohnenden Hilfsarbeiter C und wurden deshalb unter Berufung auf die Bestimmungen der hinsichtlich der Entlassungsgründe mit dem Gesetze übereinstimmenden Arbeitsordnung ohne Kündigung entlassen.

Die Kläger begehren Ersatz für die laut Arbeitsordnung bestimmte 14tägige Kündigungsfrist mit der Motivierung, daß die Entlassung eine unbegründete gewesen sei, weil die Körperverletzung des Mitarbeiters weder in der Werkstätte noch während der Arbeitszeit erfolgte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die von der beklagten Gewerkschaft verfügte sofortige Entlassung der Kläger wurde als gerechtfertigt erkannt, da die den Tatbestand einer Körperverletzung im Sinne des § 411 St. G. bildende Mißhandlung des C durch die im selben Betriebe beschäftigten, gemeinsam mit ihm in der Arbeiterkaserne wohnenden Kläger durch deren Geständnis und das Beweisverfahren außer Frage gestellt erscheint. Die Behauptung der Kläger, daß die Körperverletzung eines anderen Hilfsarbeiters nur jenenfalls die sofortige Entlassung rechtfertige, wenn sie in der Werkstätte während der Arbeitszeit erfolge, ist durch den Text des § 82, lit. g Gew. O. in keiner Weise unter-

stützt und steht mit der im § 76 Gew. O. aufgestellten Pflicht der Hilfsarbeiter, sich gegen die übrigen Hilfsarbeiter und Hausgenossen verträglich zu benehmen, im direkten Widerspruche.

Wird weiters erwogen, daß die Arbeiterkasernen Eigentum der beklagten Gewerkschaft sind, unter deren Aufsicht stehen und die Arbeiter in derselben unentgeltlich wohnen und diese Kasernen gewissermaßen als Betriebsobjekte gelten, so kann die Berechtigung der beklagten Seite zur sofortigen Entlassung der Kläger nicht bezweifelt werden.

Nr. 1207.

Die Bestimmung des § 80 g, Abs. 3 Gew. O. über die Präklusion des Entschädigungsanspruches wegen verspäteter Ausfolgung des Arbeitsbuches ist auf andere Ausweisdokumente analog anzuwenden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Czernowitz vom 17. November 1906, Cr. I, 56/6.

Die Klage auf Entschädigung wegen verspäteter Ausfolgung eines Arbeitsbuches sowie eines beim Arbeitgeber hinterlegten Arbeitszeugnisses und Taufscheines wurde abgewiesen.

Gründe: Der Entschädigungsanspruch ist nach § 80 g, Abs. 3 Gew. O. erloschen, weil er nicht innerhalb vier Wochen nach seiner Entstehung bei Gericht geltend gemacht wurde. Die Behauptung des Klägers, daß er den Anspruch beim Stadtmagistrate Czernowitz als Gewerbebehörde geltend gemacht habe und damit vertröstet worden sei, daß die baldige Errichtung des Gewerbegerichtes bevorstehe, ist bedeutungslos, weil nur die Geltendmachung vor dem zuständigen Gerichte zur Wahrung des in Rede stehenden Anspruches dienlich ist.

Was von dem Arbeitsbuche, dem unerläßlichen Ausweisdokumente des Arbeiters, gilt, muß analog auch von anderen minder wichtigen Ausweispapieren, wie einem gewöhnlichen Dienstzeugnisse und einem Taufscheine gelten. Daraus, daß diese Papiere nicht rechtzeitig rückgestellt worden sind, kann nach Ablauf von vier Wochen gleichfalls ein Entschädigungsanspruch nicht mehr abgeleitet werden. Abgesehen davon ist aber auch bei diesen Dokumenten der ursächliche Zusammenhang zwischen der Ausfolgungsverweigerung und dem angeblichen Schaden nicht so auf der Hand liegend wie beim Arbeitsbuche und es bedurfte daher einer Begründung des ursächlichen Zusammenhanges, bei deren Abgang das Begehren abgewiesen werden mußte.

Nr. 1208.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den vollen Wochenlohn zu bezahlen, wenn sich aus der sachverständigen Bewertung der Arbeit ergibt, daß der Arbeiter, welcher selbständig und unbeaufsichtigt gearbeitet hat, die Zeit nicht voll ausnützte.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Czernowitz vom 10. November 1906, Cr. I, 35/6.

Kläger war vom Beklagten aufgenommen worden, um in P. bei einer Dampfsäge Spenglerarbeiten zu leisten, wobei ein Lohn von 20 K wöchentlich (die Woche zu 6 Arbeitstagen gerechnet) vereinbart war. Kläger behauptet nun, er habe bei dieser Dampfsäge 12 Tage gearbeitet, ferner auf der Fahrt von und nach P. je einen Tag versäumt und beansprucht daher für 14 Tage 46 K 68 h. Hierauf habe er nur 23 K 50 h erhalten, somit noch 23 K 18 h an Lohn zu fordern.

Der Beklagte wendete ein, daß Kläger gar nicht 12 Tage gearbeitet habe und auch nicht gearbeitet haben kann. Denn es sei ihm mitgeteilt worden, daß Kläger halbe und Vierteltage von der Arbeit wegblieb. Die ganze vom Kläger geleistete Arbeit sei nicht 40 K wert und habe er auch der Sägeverwaltung für Arbeit und Material nur 44 K verrechnet. Weiters machte Beklagter einen Schadenersatzanspruch von 1 K 20 h für einen durch Verschulden des Klägers verlorenen Hammer geltend. Diese Gegenforderung hat Kläger anerkannt.

Dem Klagebegehren wurde nur bezüglich des Teilbetrages von 6 K 46 h stattgegeben.

Gründe: Voraussetzung des geltend gemachten Lohnanspruches ist der Beweis, daß Kläger wirklich 12 Tage für den Beklagten gearbeitet, bzw. zwei Tage auf der Reise verbracht habe. Das Gewerbegericht hat die Überzeugung gewonnen, daß dies nicht der Fall ist. Die sachverständigen Beisitzer, ein Baumeister und ein Klempnergehilfe, haben die Arbeiten, welche Kläger geleistet zu haben behauptet, unter Zugrundelegung des Lohnsatzes von 20 K für die Woche, d. i. 3 K 35 h für den Tag, und unter Berücksichtigung der schwierigeren Arbeitsverhältnisse auf dem Lande wie folgt bewertet: 40 m^2 mit Dachpappe eindecken 5 K 60 h, Schmieren 4 K, 18 *m* Dachrinne à 40 h = 7 K 20 h, zwei Kniee reparieren 2 K, einen Kamin ganz, einen halb einfassen 1 K 20 h, ein kleines Dachl reparieren 5 K 50 h, neun Sparren abschneiden 3 K, Zeitaufwand für Hin- und Rückfahrt (1 Tag) 3 K 35 h und für die Beschaffung des Bleches (1 Tag) 3 K 35 h, zusammen also 31 K 20 h.

Durch diese Berechnung ist der Beweis erbracht, daß der Kläger nicht 12 Tage, sondern nur so lange gearbeitet hat, als dem obigen reichlich bewerteten Arbeitsergebnisse entspricht. Wenngleich also der

Lohn nach der Anzahl der verwendeten Arbeitstage zu entrichten war, konnte nur der obige Betrag, bzw. der nach Abzug des erhaltenen Teilbetrages von 23 K 58 h und des Betrages von 1 K 20 h für den verlorenen Hammer erübrigende Rest von 6 K 42 h zuerkannt werden, weil die Rechtsanschauung des Klägers, daß ihm alle Tage, an denen er in Diensten des Beklagten gearbeitet hat, voll bezahlt werden müssen, mag er nun viel oder wenig gearbeitet haben und daß es Sache des Arbeitgebers sei, den Tagarbeiter so zu überwachen, daß seine Arbeitskraft voll ausgenützt wird, weder im Gesetze noch in der Billigkeit eine Stütze findet. Es würde dem Grundsatze von Treu und Glauben widerstreiten, wenn es einem Arbeiter, der mit der selbständigen und unbeaufsichtigten Ausführung einer Arbeit betraut war, gestattet sein sollte, durch Verbummeln der Arbeitszeit seinen Arbeitgeber zu Schaden zu bringen.

Nr. 1209.

Die in einem Übereinkommen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern anläßlich der Beilegung eines Streiks vereinbarte prozentuelle Lohnerhöhung ist auf nachträglich vereinbarte Akkordlöhne nicht anzuwenden.

Das anläßlich der Beilegung eines Ausstandes gegebene Versprechen „Ich werde meinen Leuten den halben Tag bezahlen“ bezieht sich nicht ohneweiters auch auf die Akkordarbeiter, die gleichfalls gefeiert haben.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Czernowitz vom 20. Oktober 1906, Cr. I, 2/6, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes vom 17. November 1906, Cg. VI, 1/6.

In einer Klage auf Zahlung rückständiger Löhne für geleistete Akkordarbeiten wurde unter anderm auch geltend gemacht, der Beklagte, ein Tischlermeister, habe sich anläßlich eines Boykotts verpflichtet, seinen sämtlichen Arbeitern, welche einen halben Tag gefeiert hatten, diesen zu bezahlen, woraus Kläger, der damals im Akkord arbeitete, den Anspruch auf Bezahlung von 5 K 10 h ableite als Entschädigung für Zeitverlust, den er selbst und seine drei Hilfsarbeiter erlitten haben.

Weiters wurde behauptet, im Sommer 1905 sei zwischen den Meistern und Gesellen anläßlich der Beilegung des Tischlerstreiks ein Übereinkommen getroffen worden, daß vom 1. Mai 1906 angefangen bei allen Löhnen eine 5⁰/₀ige Erhöhung einzutreten habe. Da auch Beklagter diesem Übereinkommen beigetreten sei und die vom Kläger

geleistete und jetzt Gegenstand der Klage bildende Akkordarbeit erst nach dem 1. Mai 1906 abgeliefert wurde, so gebühre ihm von dem eingeklagten Akkordlohne per 1.010 K 40 h eine $5^0/_0$ige Erhöhung, d. i. 50 K 52 h.

Der Beklagte wendete ein, er halte sich nicht für verpflichtet, dem Kläger und den von ihm aufgenommenen Hilfsarbeitern für den halben Boykottag etwas zu bezahlen, weil das Übereinkommen sich nur auf die Taglohnarbeiter bezogen habe und bei Akkordarbeiten gar keinen Sinn gehabt hätte.

Der Beklagte hat weiters bestritten, daß das Streikübereinkommen aus dem Jahre 1905 auch für die Akkordarbeiter eine Lohnerhöhung ab 5. Mai 1906 festgesetzt habe und eingewendet, daß eine solche allgemeine Abmachung, wenn sie selbst bestünde, die Wirksamkeit später abgeschlossener spezieller Lohnvereinbarungen nicht beeinträchtigen könne.

Der Zeuge I. W. sagte aus: Eines Tages, vor den israelitischen Ostern 1906, sind die Gehilfen des Beklagten, u. zw. sowohl die Akkordarbeiter als auch die Taglöhner, in den Ausstand getreten, Zeuge habe vermittelt, die Sache wurde beigelegt und Beklagter hat sich verpflichtet, seinen Leuten einen halben Tag, den sie gefeiert haben, zu bezahlen. Von den Akkordarbeitern war zwar nicht ausdrücklich die Rede, doch waren sie nach Meinung des Zeugen in die Vereinbarung einbezogen.

Das bezogene Übereinkommen lautet in den maßgebenden Bestimmungen folgendermaßen: „Übereinkommen, welches am heutigen Tage zur Beilegung der zwischen den Tischlermeistern und den Gehilfen ausgebrochenen Lohnstreitigkeiten wie folgt von den beiderseitigen Vertrauensmännern vereinbart wurde. Vorausgeschickt wird zunächst, daß sich diese Vereinbarungen auf zwei getrennte Zeiträume, d. i. für die Zeit von heute bis 1. Mai 1906 und dann für die Zeit vom 1. Mai 1906 bis 1. Mai 1908 beziehen.

1. Vereinbarungen bis 1. Mai 1906. 2. Der bisherige Arbeitslohn hat eine Erhöhung von $10^0/_0$ zu erfahren. 3. Die Akkordarbeit wird im allgemeinen abgeschafft. Jedoch ist es den Arbeitern einzelner Betriebe freigestellt, noch weiter im Akkord zu arbeiten, doch darf niemand hiezu verhalten werden. 4. Um nun bei den bisherigen Akkordarbeitern den Schlüssel zur $10^0/_0$igen Erhöhung des Arbeitslohnes zu finden, wird bestimmt, daß bei jedem Stück eine $10^0/_0$ige Erhöhung einzutreten hat. Tritt der Akkordarbeiter aber als Taglohnarbeiter ein, so wird der Schlüssel zur $10^0/_0$igen Erhöhung in der Weise gefunden, daß von den letzten 5 Arbeitswochen der Durchschnittslohn berechnet und dieser als Taglohn angenommen wird. 9. Diese Verein-

barung ist als gültiges Normale bezw. als Arbeitsordnung in allen Betriebsstätten zu affigieren.

II. Vom 1. Mai 1906 bis 1. Mai 1908 treten hiezu nachfolgende vereinbarte Änderungen ein: 2. Die Erhöhung des Arbeitslohnes tritt um weitere 5% ein. 3. . . . . ." (Dieser Abs. 3 ist in der Drucksorte nur strichuliert und auch handschriftlich nicht ausgefüllt.)

Das Gewerbegericht hat die Klage in den angeführten Punkten abgewiesen.

Gründe: Der geltend gemachte Anspruch auf 5% Lohnerhöhung erscheint schon nach den Bestimmungen des Übereinkommens vom 2. Juli 1905 nicht begründet, denn in demselben ist zwar bezüglich einer bis 1. Mai 1906 vereinbarten Lohnerhöhung ausdrücklich festgesetzt, daß sie sich auch auf die Akkordarbeiter beziehe, eine gleiche Bestimmung ist aber bezüglich der vom 1. Mai 1906 zu gewährenden 5%igen Lohnerhöhung nicht getroffen, sondern im Gegenteile die betreffende Stelle im Formular offen gelassen. Erwägt man, daß das gedachte Übereinkommen überhaupt die Abschaffung der Akkordarbeit im Auge hat, so ist es klar, daß sich die 10%ige Lohnerhöhung nur auf die „bisherigen", d. h. die im Zeitpunkte des Übereinkommens bereits übernommenen Akkordarbeiten beziehen konnte, bezüglich der nach diesem Zeitpunkte aber etwa einzugehenden Akkordverhältnisse die Lohnfestsetzung der freien Übereinkunft überlassen werden wollte, zumal es ja keinen Sinn hätte, niedrigere Löhne zu vereinbaren und dieselben nachträglich prozentuell zu erhöhen. Wenn also Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach dem Zeitpunkte eines solchen allgemeinen Übereinkommens festen Akkordlohn vereinbaren, so kann mangels eines besonderen Hinweises nicht angenommen werden, daß sie noch die prozentuelle Erhöhung eintreten lassen wollten (§ 915 a. b. G. B.)

Ebensowenig kann der Kläger aus dem Versprechen des Beklagten, seinen Arbeitern einen halben Tag, an welchem sie wegen eines Boykotts gefeiert hatten, zu bezahlen, einen Anspruch ableiten auf Ersatz dessen, was er an Zeit versäumt hat und was er seinen Hilfskräften für die verlorene Zeit bezahlt hat, weil der Akkordarbeiter nach Maßgabe der Arbeitsleistung und nicht der Zeit entlohnt wird. Das Versprechen: „Ich werde meinen Leuten den halben Tag bezahlen" kann auf ihn also keine Beziehung haben, weil ja erst ein Schlüssel gefunden werden müßte, wie hoch dieser halbe Tag dem Arbeiter zu berechnen sei.

Das Berufungsgericht hat in beiden Punkten das angefochtene Urteil bestätigt, bezüglich des halben Boykottages mit der Begründung, daß Kläger nicht in der Lage war, sich auf eine gegenüber ihm persönlich abgegebene diesfällige Verpflichtungserklärung des Beklagten

zu berufen, den Anspruch aber aus der allgemeinen Erklärung schon deshalb nicht ableiten kann, weil diese Erklärung nach ihrem Sinne offenbar nur jene Arbeiter umfaßte, welche eine nach Zeit vereinbarte Entlohnung bezogen, während der Kläger nach Stücklohn arbeitete. Bezüglich des Anspruches auf Bezahlung des Betrages von 50 K 52 h aus dem Titel der vom Beklagten mit dem Übereinkommen vom 2. Juli 1905 zugesagten 5%igen Lohnerhöhung wurde auf die erstrichterliche Begründung verwiesen.

Nr. 1210.

Ungebührliches Vorenthalten des Lohnes liegt nicht vor, wenn der Arbeitgeber am Auszahlungstage bezüglich eines Teilbetrages um kurze Zufristung ersucht und der Arbeitnehmer sich, ohne eine Erklärung abzugeben, entfernt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Czernowitz vom 10. November 1906, Cr. 1, 43/6.

Die Klägerin, ein Schneidermädchen, begehrt Entschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist, weil ihr ein Teil des letzten Monatslohnes ungebührlich vorenthalten worden sei. Festgestellt wurde, daß der Ehegatte der Beklagten am Lohnauszahlungstage der Klägerin von dem Monatslohne per 26 K einen Teilbetrag von 8 K auszahlte und sie bat, bezüglich des Restes bis zum nächsten Tage zu warten, da sie sich gegenwärtig in Zahlungsstockung befinden. Klägerin hat dazu geschwiegen und sich entfernt, ist aber nicht wieder zur Arbeit gekommen. Das Gewerbegericht hat die Klage abgewiesen.

Gründe: Es fragt sich, ob Klägerin berechtigt war, im Sinne des § 82 a lit. d, Gew. O. den Arbeitsvertrag wegen ungebührlicher Vorenthaltung der bedungenen Bezüge einseitig aufzulösen. Die Frage ist zu verneinen, denn ungebührliche Vorenthaltung der Bezüge liegt nicht schon dann vor, wenn der Arbeitgeber einen Teil des Lohnes bezahlt und bezüglich des Restes um Zufristung bittet. Von Vorenthaltung könnte erst dann die Rede sein, wenn Klägerin durch ihr Verhalten zum Ausdrucke gebracht hätte, daß sie mit der Zufristung nicht einverstanden sei und auf sofortige Zahlung bestehe. Daß dies der Fall gewesen sei, hat Klägerin selbst nicht behauptet. Nach dem Verhalten der Klägerin, die zudem wußte, daß die Beklagte sich in Zahlungsschwierigkeiten befinde, konnte letztere annehmen, daß Klägerin noch bis zum nächsten Tage warten werde, es liegt also auf ihrer Seite wohl Zahlungsverzug, aber nicht ungebührliche Vorenthaltung vor.

Nr. 1211.

Der örtliche Gerichtsstand der Betriebsstätte ist nur gegeben, wenn die Betriebsstätte bei Anbringung der Klage noch besteht (§ 23, Gew. Ger. G.).

Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Czernowitz vom 10. Jänner 1907, Cg. VI, 4/6.

Kläger war als Handlungsgehilfe für die in Czernowitz befindliche Zweigniederlassung des in Podwoloczyska betriebenen Maschinen- und Speditionsgeschäftes des Beklagten aufgenommen worden und klagte vor dem Gewerbegerichte Czernowitz wegen vorzeitiger Entlassung auf Zahlung der Entschädigung für die Kündigungsfrist. Der Beklagte hat Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes eingewendet, weil er gegenwärtig keine Betriebsstätte in Czernowitz mehr habe, weiters weil die seinerzeit bestandene und vor der Klagsanbringung aufgelöste Expositur nicht als Betriebsstätte im Sinne des Gesetzes angesehen werden könne.

Das Gewerbegericht Czernowitz hat mit dem Urteile vom 30. November 1906, Cr II, 1/6, seine Zuständigkeit ausgesprochen und in der Sache selbst erkannt.

Gründe: Auf Grund der Aussage des Zeugen I. K. wurde festgestellt, daß der Beklagte in Czernowitz schon im Jahre 1903 ein Warenlager und ein Bureau mit einem gegen Provision angestellten Vertreter (Agenten) und einem Handelsgehilfen, als welcher eben Kläger angestellt war, innehatte, daß diese Expositur im August oder September 1904 gewerbebehördlich angemeldet worden ist und von da ab auch ein Aushängeschild mit dem Namen des Beklagten am Geschäftslokale angebracht war. Die Gesamtheit dieser Veranstaltungen entspricht dem Begriffe einer Niederlassung im Sinne des § 87 J. N. ebensowohl als einer handelsgewerblichen Betriebsstätte im Sinne des § 23 Gew. Ger. G. Es war daher für den Kläger rücksichtlich der auf die Niederlassung bezüglichen Streitigkeiten der Gerichtsstand der Niederlassung, § 87 J. N., beim k. k. Bezirksgerichte in Czernowitz begründet. Da die nach § 87 begründete sachliche und örtliche Zuständigkeit des Bezirksgerichtes in Czernowitz mit der Errichtung des Gewerbegerichtes zufolge §§ 1, 4 und 37 Gew. Ger. G. an dieses übergegangen ist, erscheint die Einwendung der örtlichen Unzuständigkeit unbegründet. Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, daß die Betriebsstätte nachträglich aufgelassen wurde, weil es sich um einen auf diese aufgelassene Betriebsstätte bezüglichen Anspruch handelt, und der Gerichtsstand bereits im Zeitpunkte des Dienstantrittes begründet war.

In Stattgebung der Berufung des Beklagten hat das Landesgericht das angefochtene Urteil aufgehoben und die Rechtssache zur neuerlichen Verhandlung und Entscheidung an das zuständige Gericht verwiesen.

Gründe: Nach § 23 Gew. Ger. G. ist zur Verhandlung und Entscheidung der im § 4 bezeichneten Streitigkeiten mit Ausschluß aller anderen Gerichtsstände dasjenige Gewerbegericht zuständig, in dessen Sprengel sich die Betriebsstätte befindet. Die aus dem Wesen und dem Begriffe der örtlichen Zuständigkeit und mehreren gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere den Normen der §§ 29, 41 und 65 J. N. folgende Erwägung, daß jene Tatsachen, welche konkrete Prozesse zu einem örtlich bestimmten Gerichte in Beziehung bringen und dieses Gericht für den konkreten Prozeß örtlich zuständig machen, zur Zeit der Klagsanbringung vorhanden sein müssen, findet in dem Wortlaute der zitierten Gesetzesstelle (Präsenzform .... „befindet") besonderen Ausdruck. Die den Kompetenzgrund des ausschließlichen Gerichtsstandes des § 23 Gew. Ger. G. bildende Tatsache des Vorhandenseins einer Betriebsstätte muß also bei der Klagsaustragung noch existent sein. Vorliegend fehlt es jedoch an dieser gesetzlichen Voraussetzung, da aus dem erstrichterlichen Urteile hervorgeht, daß die früher vorhanden gewesene Expositur des Beklagten in Czernowitz noch vor der Klagsanbringung aufgelassen wurde. Wenn der erste Richter die Frage nach der Zuständigkeit des Czernowitzer Gewerbegerichtes deshalb bejahen zu sollen vermeint, weil es sich um einen auf die aufgelassene Betriebsstätte bezüglichen Anspruch handelt und der Gerichtsstand bereits im Zeitpunkte des Dienstantrittes begründet war, so erweist sich diese Anschauung als rechtsirrtümlich, da es bei der Prüfung der Zuständigkeit nur darauf ankommt, ob die den Kompetenzgrund bestimmenden Umstände in dem Momente vorhanden sind, da das Gericht angerufen wird.

Bemerkt wird übrigens, daß der ausschließliche Charakter des Gerichtsstandes des § 23 Gew. Ger. G. es mit sich bringt, daß die analoge Anwendung des § 97 J. N., betreffend den Gerichtsstand des früheren Wohnsitzes, unzulässig erscheint.

Nr. 1212.

1. Als eigentlicher Lohn des zusammen mit anderen Hilfskräften in Akkord beschäftigten Arbeiters ist nur jener Teil der Akkordsumme anzusehen, der nach Abzug des auf die Hilfskräfte entfallenden Lohnes erübrigt.

2. Der dem Hilfsarbeiter gewährte Wohnungsbeitrag kann ohne vorausgegangene Vereinbarung auch im Falle der Auflösung des

Arbeitsverhältnisses vor Beendigung der Arbeit nicht in Abzug gebracht werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 25. Juni 1906, Cr. I, 159/6.

Dem auf Zahlung des rückständigen Lohnes von 43 K 09 h gerichteten Klagebegehren wurde in Ansehung des Teilbetrages von 9 K 38 h Folge gegeben, in Ansehung des mehrgeforderten Betrages von 33 K 71 h wurde auf dessen Abweisung erkannt.

Gründe: Durch den von der beklagten Firma vorgelegten und vom Kläger als echt anerkannten (§ 312 C. P. O.) Aufnahmsschein vom 30. April 1906 ist vor allem festgestellt, daß Kläger sich verpflichtete, die bestehende Arbeitsordnung, welche ihm ebenso wie alle Anschläge bezüglich der Arbeitsleistung und Entlohnung bekannt ist, pünktlich zu befolgen. Ebenso ist durch die eidliche Zeugenaussage des G. P. der Beweis erbracht, daß der Lohntarif neben dem Kontor, in welchem Kläger aufgenommen wurde, ausgehängt ist.

Hat nun der Kläger demnach die Arbeit angenommen, dieselbe sohin vom Anfange Mai 1906 bis 16. Juni 1906, mithin durch $1^1/_2$ Monate fortgesetzt und während dieser Zeit die Lohnzahlung anstandslos entgegengenommen, so hat er damit auch stillschweigend den Lohntarif der Beklagten genehmigt, sich demselben als Bestandteil des Arbeitsvertrages unterworfen (§ 863 a. b. G. B.).

Demgegenüber vermag sich auch Kläger nicht etwa darauf zu berufen, daß er als Russe der deutschen Sprache nicht mächtig sei, weil es mit Rücksicht auf die örtlichen Verhältnisse als genügend erachtet werden muß, wenn die Arbeitsordnung und die sonstigen Anschläge, welche Gegenstand des Arbeitsvertrages zu werden bestimmt sind, in der Sprache des Unternehmers abgefaßt sind und Kläger, der bei letzterem selbst Arbeit suchte, nicht verlangen kann, daß ihm die Arbeitsordnung oder die sonstigen, für den Arbeitsvertrag in Betracht kommenden Verlautbarungen in seiner Muttersprache zugestellt oder durch einen vom Arbeitgeber beauftragten Dolmetsch übersetzt werden.

Nach diesem Lohntarife aber zahlen, wie dies weiter durch die Zeugenaussage des G. P. in Verbindung mit dem in Abschrift vorgelegten Tarife festgestellt ist, die Anfüger an den Öfen für eine ganze Tour 90 h an der Wanne 1 K Postenanfügsgeld.

Der Akkordlohn des Anfügers, welcher eigentlich den Postenanfüger als seinen Hilfsarbeiter zu entlohnen hätte, verringert sich daher in Wirklichkeit um diesen Betrag, da die Postenanfüger nicht von ihrem Anfüger, sondern von der beklagten Firma direkt entlohnt

werden und kann demnach als richtiger Akkordlohn des Anfügers nur derjenige angesehen werden, welcher bei Zugrundelegung der fixierten Einheitspreise nach Abzug des Postenanfügsgeldes sich ergibt. Dieses aber macht, wie von dem Kläger selbst nicht erst bestritten wird, daher als erwiesen angenommen werden muß, die in der Klage geforderten Beträge von 14 K 65 h, 1 K 50 h und 9 K aus und war auch nach dem Gesagten die beklagte Firma zweifellos berechtigt, diese Beträge, welche zum wirklichen Lohne des Anfügers allein nicht zählen, von der Gesamtsumme in Abzug zu bringen.

Betreffend die weiter geltend gemachten Abzüge für Blasen, so ist durch die im wesentlichen übereinstimmenden, einander ergänzenden Angaben der unter Eid als Zeugen abgehörten Sortierer der beklagten Firma F. F. und G. P. in Verbindung mit den vorgelegten Befundzetteln der Beweis erbracht, daß tatsächlich die konstatierten Blasen, 428 an der Zahl, auf ein Verschulden des Klägers zurückzuführen sind und daß durch diese Blasen der Wert des erzeugten Tafelglases wesentlich herabgemindert wird.

Gemäß § 1153 a. b. G. B. ist aber der Besteller, wenn die bei einem Werke konstatierten Mängel weder wesentlich noch gegen die ausdrückliche Bedingung sind, berechtigt, eine angemessene Schadloshaltung zu fordern und zu dem Ende einen verhältnismäßigen Teil des Lohnes zurückzustellen.

Berücksichtigt man hiezu noch, daß nach den übereinstimmenden Angaben der vorgenannten Zeugen dieselben nicht einmal ein Drittel der konstatierten Blasen der beklagten Firma angegeben haben, so muß der von der beklagten Firma als „Strafgeld" bezeichnete Schadenersatzbetrag von 4 K 62 h und 3 K 94 h als den Umständen vollständig angemessen (§ 273 C. P. O.) erachtet werden und war mithin auch diesen Betrag die beklagte Firma vom Lohne des Klägers abzuziehen berechtigt.

Nach Abrechnung der vorstehend als berechtigt anerkannten Lohnabzüge erübrigt nach den übereinstimmenden Angaben beider Streitteile als verdienter Lohn des Klägers die Restsumme von 9 K 38 h.

Von diesem Betrage hat die beklagte Firma einen weiteren Teilbetrag von 6 K 40 h mit der Begründung in Abzug gebracht, daß sie dem Kläger am 10. Juni 1906 der Betrag von 10 K als Mietzins für die Zeit vom 11. Juni bis 11. Juli 1906 ausbezahlt habe, daß jedoch Kläger bereits am 16. Juni 1906 das Arbeitsverhältnis verlassen habe, weshalb er auch von dieser Zeit an auf einen Wohnungsbeitrag keinen Anspruch mehr hatte und den hierauf entfallenden Teilbetrag von 6 K 40 h rückzuerstatten verpflichtet sei.

Allein gemäß § 78 Gew. O. sind die Gewerbsinhaber verpflichtet, die Löhne der Hilfsarbeiter in barem Gelde auszuzahlen und

können gemäß Absatz 2 der zitierten Gesetzesstelle den Arbeitern Wohnung unter Anrechnung bei der Lohnzahlung nur nach vorausgegangener Vereinbarung zuwenden.

Eine solche Verabredung wurde aber beklagterseits selbst nicht erst behauptet, geschweige denn bewiesen. Die beklagte Firma war sonach nicht berechtigt, diesen Betrag von dem verdienten Lohne des Klägers in Abzug zu bringen und muß es ihr überlassen bleiben, ihren etwaigen Rückforderungsanspruch gemäß § 1435 a. b. G. B. im Wege des besonderen Rechtes geltend zu machen.

Hienach erscheint das Klagebegehren lediglich bezüglich des Teilbetrages von 9 K 38 h begründet und war daher auch insoweit demselben Folge zu geben, während betreff des mehrgeforderten Betrages von 33 K 71 h aus den obangeführten Gründen auf dessen Abweisung erkannt werden mußte.

Nr. 1213.

Die vorbehaltlose Annahme des durch Abrechnung ermittelten Lohnes enthält keinen Verzicht auf die abgesonderte Entlohnung der in die Abrechnung nicht einbezogenen Separatleistungen. Der Hilfsarbeiter kann für die von ihm beigestellte Beleuchtung und die von ihm besorgte Instandsetzung der Werkgerätschaften Ersatz beanspruchen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 16. November 1906, Cr. I, 356/6.

Der Kläger F. Sp., welcher während der Ziegelkampagne 1906 als Ziegelmeister bei dem Beklagten F. B. in Arbeit stand, verlangt nach gepflogener Abrechnung mit demselben die Nachzahlung nachstehender Beträge:

1. Für 300.000 Stück Ziegel aufladen und zwar pro Mille 20 h	60 K — h
2. für von ihm selbst zum Betriebe beigestelltes Öl und Petroleum	10 „ — „
3. für Regiearbeit (Herrichten der Drahtseilbahn), 6 Schichten à 4 K	24 „ — „
4. für weggeworfene 14.500 Ziegel, die Bektagter selbst in den Ofen bringen ließ, trotzdem sie minderwertig waren, à 2 K 50 h	36 „ 25 h
Fürtrag..	130 K 25 h

Übertrag..	130 K 25 h
5. an Wohnungsentschädigung für 2 Parteien, weil Beklagter ihm sowie seinem unter ihm stehenden Bruder K. Sp. für den ganzen Winter die Wohnung versprochen hatte, wenn er mit den Leuten aushalten würde	100 „ — „
6. an Entschädigung für weniger erzeugte Ziegel, da durch das Verschulden des Beklagten das Brennen nicht flott fortging und deshalb bedeutend weniger erzeugt wurden	200 „ — „
Zusammen daher..	430 K 25 h

Dem Klagebegehren ad 2 und 3 wurde stattgegeben, ad 1, 4, 5 und 6 auf dessen Abweisung erkannt.

Gründe: Durch den Vertragsbrief d. d. Turn, den 13. Februar 1906 erscheint vor allem festgestellt, daß Kläger als Akkordant von dem Beklagten auf dessen Ziegelei die Ofenarbeit, und zwar das Einfahren der trockenen und das Ausfahren der gebrannten Ziegel für die Kampagne 1906 um den Preis von 2 K 50 h pro 1000 Stück übernahm, sich hiebei insbesondere verpflichtete, die auszufahrenden Ziegel auf den angewiesenen Depotplätzen in zählbaren Stößen aufzuschlichten oder selbe auf die Abfuhrswagen aufzuladen, weiters daß die Übernahme der auszufahrenden Ziegel wöchentlich stets am Samstage erfolgen und der Lohn für die übernommenen Ziegel sofort ausbezahlt werden sollte, endlich daß nach dem in dieser Kampagne geschehenen letzten Umbrande und nach erfolgter Endabrechnung Kläger nebst dem oben angeführten Akkordlohne, aus welchem er auch seine Hilfsarbeiter zu entlohnen hatte, eine Prämie von 10 h pro 1000 Stück von dem ganzen Quantum der übernommenen Ziegel zu erhalten hatte.

Die ganze Textierung dieser schriftlichen Vereinbarung läßt aber keinen Zweifel darüber aufkommen, daß sowohl bei der wöchentlichen, als auch bei der bereits im Vertrage vorhergesehenen Endabrechnung nur die vorstehend bestimmt bezeichneten Verrichtungen des Klägers im Auge behalten wurden und auch nur diese abgerechnet und entlohnt werden sollten.

Tatsächlich wurden denn auch, wie dies insbesondere durch die eidliche Zeugenaussage der Ehegattin des Beklagten A. B. festgestellt erscheint, bei der am 14. November 1906 gepflogenen Endabrechnung nur die Ziegelstöße abgezählt, und die dem Kläger zukommenden Prämien und Vorschüsse der Verrechnung einbezogen, und kann demnach nicht bestritten werden, daß durch diese Endabrechnung nur die

vorbezeichneten gegenseitigen Ansprüche einer vertragsmäßigen Bestimmung zugeführt wurden (§ 1380 a. b. G. B.), während alle andern außer diesem Bereiche liegenden Handlungen und Leistungen, die nicht mit zum Gegenstande der Verrechnung gemacht wurden, der Rechtswirkung dieses Vergleiches auch nicht teilhaftig geworden sind.

Gegenstand dieser Ausgleichsverhandlungen waren aber nach dem Vorgesagten nur die Ansprüche des Klägers sub 1, 4 und 6.

Kläger hat nun, nachdem auf Grund dieser Abrechnung zu seinem Gunsten ein Guthaben von 108 K festgestellt worden war, diesen Betrag anstandslos entgegengenommen und damit für die vorbezeichneten Leistungen sich für befriedigt erklärt (§ 863 a. b. G. B.).

Insoweit mußte mithin das Klagebegehren, weil im Gesetze und in der Sachlage unbegründet, abgewiesen werden.

Betreffend dagegen die Ansprüche ad 2 und 3, welche erwiesenermaßen nicht zum Gegenstande der Endabrechnung gemacht wurden, so ist durch die im wesentlichen übereinstimmenden Aussagen der unter Eid abgehörten Zeugen K. Sp. und F. K. in Verbindung mit der unbeeideten Parteiaussage des Klägers der Beweis erbracht, daß Beklagter mehrmals das unbedingt erforderliche Öl und Petroleum nicht beistellte, weshalb vom Kläger bzw. seiner Partie Öl und Petroleum um den Betrag von 10 K angeschafft werden mußte, weiters daß, da die Ziegelbahn wiederholt nicht funktionierte, zumal die Schlipper faul und das Seil schadhaft waren und Beklagter diese Arbeiten nicht besorgen ließ, Kläger zur Aufrechthaltung des ordnungsmäßigen Betriebes öfter gezwungen war, mit seinen Leuten diese Instandsetzungen vorzunehmen, was während der ganzen Kampagne mindestens 4 Regieschichten ausmacht.

War nun der Beklagte als Gewerbsinhaber diese Leistungen zum Teile gemäß § 74 G. O. im Interesse der Vorsorge für seine Hilfsarbeiter zu prästieren verpflichtet, so gereichte anderseits die zum Zwecke der Aufrechthaltung der ungehinderten Ziegelerzeugung bewirkte rechtzeitige Herstellung der Ziegelbahn naturgemäß zu seinem klaren überwiegenden Vorteile und war daher auch Kläger gemäß §§ 1042 und 1037 a. b. G. B. berechtigt, diesen von ihm bestrittenen Aufwand von dem Beklagten ersetzt zu verlangen. In dieser Richtung war daher dem Klagebegehren zu willfahren.

Was endlich den behaupteten Entschädigungsanspruch für Entgang der Winterwohnung anbetrifft, so ist durch die eidliche Aussage des Zeugen C. Sp. bewiesen, daß diesbezüglich eine bestimmte Zusage ihm bzw. seinem Bruder — dem Kläger — überhaupt nicht gemacht wurde. Ganz abgesehen davon, könnte Kläger, selbst wenn eine derartige Zusage der Beistellung der Winterwohnung gewisser-

maßen als Zuschlag zu dem bestimmten Lohne verabredet worden wäre, dermalen schon deshalb keinerlei Ersatz beanspruchen, weil er derzeit nach seinem eigenen Zugeständnisse noch in der fraglichen Wohnung wohnt und er auch gar nicht zu behaupten versucht, geschweige denn bewiesen hat, daß und inwieweit Beklagter die Benützung dieser Wohnung, mithin die Erfüllung der bezüglichen Vertragsbedingung vereitelt haben sollte.

Überdies stünde dem Kläger selbst im Falle der nichtgehörigen Erfüllung dieser Vertragsbestimmung seitens des Beklagten gemäß § 919 a. b. G. B. lediglich das Recht zu, die genaue Erfüllung des Vertrages zu verlangen und das Recht auf Schadenersatz erst als Akzessorium dieses Anspruches (§ 912 a. b. G. B.) geltend zu machen.

Es mußte daher auch dieser Teil des Klagebegehrens abweislich beschieden werden.

Nr. 1214.

Ersatzpflicht der Akkordarbeiter, die streiken, um ausgesperrten Arbeitern beizustehen. Verurteilung zur Rückkehr in die Arbeit. (§ 85 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 4. Juli 1906, Cr. I, 239/6, bestätigt mit Urteil des k. k. Kreisgerichtes in Pilsen als Berufungsgerichtes in gewerblichen Angelegenheiten vom 10. August 1906, Cg. III, 277/6. Ähnlich Urteile vom 4. Juli 1906, Cr. I, 240 bis 250/6; sämtlich bestätigt vom obgenannten Berufungsgerichte.)

In P. wird ein großer Bahnhof gebaut. Die Durchführung des Baues wurde dem Architekten A anvertraut. Dieser Bau war im Monate April bereits soweit gediehen, daß die Fassadarbeiten von außen ausgeführt wurden. Am 23. April 1906 verließen jedoch zwölf Fassadarbeiter, darunter auch der Beklagte, die vereinbarte Akkordarbeit, weshalb Architekt A. gegen den Beklagten B. am 19. Juni 1906 die Klage auf Schadenersatz und Einhaltung des Vertrages erhob, worüber erkannt wurde, wie folgt:

I. Der Beklagte ist schuldig, dem Kläger einen Betrag von 63 K 55 h binnen 14 Tagen bei Exekution zu bezahlen.

Bezüglich eines weiteren Betrages von 62 K 15 h wird der Klageanspruch zur Gänze abgewiesen.

II. Der Beklagte ist weiter schuldig, den eingegangenen Vertrag zuzuhalten und die Arbeit bei dem Kläger binnen der Zeit von 14 Tagen bei Exekution wieder anzutreten.

Gründe: In diesem Falle handelt es sich um zwei Anträge des Klägers, und zwar:

1. um Ersatz des Schadens, den der Beklagte durch sein Verschulden, nämlich Verlassen der Arbeit durch eine Zeit von acht Wochen, dem Kläger verursacht hat, und

2. Verurteilung des Beklagten zur Zuhaltung des Vertrages.

Ad 1. Bezüglich dieses Anspruches hat das Gericht auf Grund des Geständnisses des Beklagten für erwiesen angenommen, daß er am 23. April 1906 eigenmächtig die Fassadarbeit bei dem neuen Baue des Bahnhofes der Staatsbahn in P., bei welcher Arbeit er als Akkordarbeiter beschäftigt war, verlassen hat, und daß er in diese Arbeit bisher (während acht Wochen) nicht zurückgekehrt ist. Der Beklagte wendet ein, er habe diese Arbeit deswegen verlassen müssen, weil die Bauarbeiter in P. von den dortigen Baumeistern, zu denen auch der Kläger gehöre, ausgesperrt wurden und daß somit der Beklagte aus Rücksichten der Solidarität sich den ausgesperrten Bauarbeitern anschließen mußte und dies um so mehr, als er sonst der Verspottung der übrigen Arbeiterschaft ausgesetzt worden wäre. Außerdem führte Beklagter an, er habe auch deswegen die Arbeit verlassen müssen, weil einige Maurerarbeiten, z. B. Ausmauerungen, Gesimse und Attiken noch nicht fertig waren. In die Arbeit sei er deswegen noch nicht zurückgekehrt, weil das Verhältnis zwischen Baumeistern und Bauarbeitern bis heute nicht geklärt sei.

Allein das Gericht hat die angeführten Gründe nicht anerkannt; denn die Solidarität und ähnliche Rücksichten können nicht eine Begründung für die einseitige Unterbrechung des Vertrages abgeben, wie es in diesem Falle geschah. Übrigens erfolgte die Aussperrung der Arbeiter erst am 24. April 1906, während Beklagter schon am 23. April 1906 die Arbeit verließ.

Auch die Einwendung der mangelnden Maurerarbeiten konnte das Gericht nicht für begründet ansehen, denn der Kläger hat selbst angegeben, daß am Tage des Verlassens der Arbeit am Bauplatze genügend Maurer und Taglöhner verblieben. Übrigens konnte und sollte sich der Beklagte bei dem Kläger melden, der den allfälligen Mängeln abgeholfen hätte.

Das Gericht hält es für notorisch, daß die Fassadarbeiter, welche selbst Maurer sind, sich in ähnlichen Fällen stets zu helfen wissen. Es kann somit das Verlassen der Arbeit seitens des Beklagten für begründet nicht angesehen werden. Dies ergibt sich übrigens aus den Bestimmungen des § 1160 a. b. G. B. und aus dem Inhalte des Bauvertrages, dessen Kenntnis der Beklagte schriftlich bestätigt hat. Der Bau des neuen Bahnhofgebäudes hatte so schnell als möglich fortzuschreiten, was übrigens auch dem Beklagten hinlänglich bekannt war.

Wenn nun der Beklagte die Arbeit grundlos verließ, ohne bisher zurückzukehren, hat derselbe dem Kläger — durch Verletzung seiner Vertragspflicht — einen Schaden verursacht, welchen er ihm gemäß §§ 1293 und 1295 a. b. G. B. und § 85 Gew. O. zu ersetzen hat.

Das Gericht hat auf Grund des Gutachtens des Sachverständigen für erwiesen angenommen, daß dieser Schaden, abgesehen von dem Verluste an Kapital, darin besteht, daß Kläger einen gewissen Betrag an Lohn dem Bauführer, dem Polier, dem Zeichner und dem Bauschreiber auszahlen mußte, weil diese Angestellten des Klägers zur Beaufsichtigung des Baues notwendig waren und daß der Schaden weiter darin besteht, daß ein Teil des Kalkes durch Witterungseinflüsse verdorben wurde, endlich daß Kläger einen gewissen Abgang an Regie, Zinsen, Gerüsten und Geräten hat.

Diesen Schaden hat der Sachverständige gewissenhaft auf 762 K 56 h berechnet, woraus auf den Beklagten ein Zwölftel per 63 K 55 h entfällt. Dieser Betrag von 63 K 55 h repräsentiert somit jenen effektiven Schaden, den der Beklagte dem Kläger infolge seines Verschuldens zu ersetzen hat und gegen dessen Höhe der Beklagte nichts einzuwenden hatte.

Ad 2. Da nun — wie oben nachgewiesen — der Beklagte grundlos seine Akkordarbeit verlassen hat, ist Kläger berechtigt, ihn zur Zuhaltung des Vertrages und Rückkehr in die Arbeit zu verhalten, da bisher die Fassadarbeiten am neuen Bahnhofe in P., wie der Sachverständige sichergestellt und Beklagter nicht widersprochen hat, sich in demselben Stande befinden wie am 23. April 1906.

Es ist nämlich diese Arbeit bisher nicht beendet.

Nach § 1160 a. b. G. B. und § 85 Gew. O. ist Beklagter infolge seines Verschuldens verpflichtet, in die oben erwähnte, grundlos unterbrochene und bisher nicht beendete Arbeit zurückzukehren.

Die Frist zum Antreten der Arbeit wurde gemäß § 409 Z. P. O. auf 14 Tage bestimmt.

Nr. 1215.

Schadenersatz wegen vorzeitiger Auflösung des mit Kündigungsausschluß eingegangenen Arbeitsverhältnisses (§ 85 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 31. August 1906, Cr. I, 277/6.

Die Maurer B., C., D., E., F. waren bei dem Baumeister A. gegen einen Taglohn von 3 K 60 h beschäftigt. Beiderseits war ausdrücklich Kündigungsausschluß vereinbart. Als die Beklagten am Samstag den 25. August 1906 wieder zur Arbeit erschienen, verlangten sie vom

Kläger die Bezahlung eines Taglohnes von 4 K. Der Kläger erwiderte jedoch, daß er nur den vereinbarten Lohn zahlen werde, worauf die Beklagten die Arbeit verließen.

Der Kläger beantragt:

1. Festzustellen, daß die Beklagten die Arbeit ohne gesetzlich zulässigen Grund und vorzeitig verlassen haben,

2. Verurteilung der Maurer zur Zahlung eines Schadenersatzbetrages von 50 K.

Dem Klagebegehren ad 1 wurde stattgegeben.

Das Begehren ad 2 wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß § 73 Gew. O. werden unter Hilfsarbeiter jene Arbeitspersonen verstanden, welche bei Gewerbsunternehmungen in regelmäßiger Beschäftigung stehen.

Die Regelmäßigkeit dieser Beschäftigung kann aber nach der Auslegungsregel des § 6 a. b. G. B. nur in dem Sinne verstanden werden, daß während der Dauer des Arbeitsverhältnisses die bedungene oder ortsübliche Arbeitszeit (§ 76 Gew. O.) ordnungsmäßig eingehalten, die Arbeit selbst nicht unterbrochen wird.

Wenn daher die Beklagten die Arbeitsstätte am Freitag den 24. August 1906 abends ohne Bemerkung über die Lösung des Arbeitsverhältnisses verlassen haben, mußte Kläger folgerichtig annehmen, daß sie am nächsten Arbeitstage das ist Samstag den 25. August 1906, die Arbeit wieder fortsetzen werden. Tatsächlich erschienen denn auch die Beklagten zur Arbeit und verweigerten die Fortsetzung lediglich deshalb, weil ihrem Verlangen auf Bezahlung eines höheren Lohnes nicht entsprochen wurde. Diese Unterbrechung der Arbeit muß aber nach dem Obgesagten trotz des vereinbarten Kündigungsausschlusses als vorzeitig bezeichnet werden, weil die Vereinbarung eines Taglohnes den Tag als „Arbeitseinheit“ betrachtet wissen will und demgemäß die Vertragsbestimmung des Kündigungsausschlusses nach den Intentionen der Vertragsteile gemäß § 914 a. b. G. B. nur dahin erklärt werden darf, daß das Arbeitsverhältnis jeweils nur mit Beendigung des betreffenden Arbeitstages gelöst werden kann. Es mußte mithin dem Klagebegehren ad 1 stattgegeben werden.

Betreffend den Klagsanspruch ad 2 so vermochte Kläger selbst nicht erst zu behaupten, daß und welcher Schade ihm erwachsen sei und müßte deshalb auch, nachdem nach der Grundbestimmung des § 1295 a. b. G. B. die Schadenersatzpflicht die Zufügung eines bestimmten Schadens zur ersten und unbedingten Voraussetzung hat, bei Ermanglung dieser Bedingung, insoweit dieses Klagebegehren als im Gesetze und der Sachlage unbegründet, abgewiesen werden.

Nr. 1216.

Die im vereinbarten Lohntarife festgesetzte Arbeitsprämie kann nicht beansprucht werden, wenn der Arbeiter den Bedingungen der Prämienzusicherung (halbjähriger Dienst und nicht mehr als 14 Tage des Feierns) entsprochen hat.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 12. November 1906, Cr. I, 349/6.

Das Klagebegehren auf Bezahlung einer Arbeitsprämie wurde abgewiesen.

Gründe: Die beklagte Firma hat zwar in ihrem dem Arbeitsvertrage zu Grunde gelegten Lohntarife ausdrücklich die Bestimmung aufgenommen, daß die Kohlenfahrer außer dem normalmäßigen Schichtlohne bei einem vollen Monate eine Prämie von 4 K sowie eine halbjährige Prämie von 20 K erhalten, wenn diese in letzterem Falle nicht über 14 Tage gefeiert haben.

Wenngleich nun damit, daß die vorbezeichneten Prämien dem vereinbarten Lohntarif einbezogen wurden, selben der Charakter einer belohnenden Schenkung (§ 940 a. b. G. B.) benommen wurde, so darf doch anderseits wieder nicht bestritten werden, daß der Anspruch (§ 941 a. b. G. B.) auf Bezahlung der Prämie kraft der diesem Worte eigentümlichen Bedeutung (§§ 914 u. 6 a. b. G. B.) nur dann als zu Recht bestehend anerkannt werden kann, wenn alle an sie geknüpften Bedingungen genau erfüllt sind (§§ 696, 699 u. 897 cit.).

Die Halbjahrsprämie war demnach Kläger nur dann zu fordern berechtigt, wenn er tatsächlich ein volles halbes Jahr in den Diensten der Beklagten gestanden wäre und außerdem während dieser Zeit nicht mehr als 14 Tage versäumt hätte.

Durch die eidliche Zeugenaussage des Platzmeisters der Beklagten wurde aber sichergestellt, daß Kläger, welcher am 15. Mai 1906 bei der Beklagten als Kohlenfahrer eintrat, bereits am 9. November 1906, also vor Ablauf des halben Jahres entlassen wurde und zwar deshalb, weil er sich weigerte, Asche zu fahren, zu welcher Arbeit er vertragsmäßig mit verwendet werden durfte. Kläger hat mithin, nachdem diese vertragswidrige Arbeitsverweigerung einem unbefugten Verlassen der Arbeit (§ 82, lit. f, Gew. O.) gleichzustellen ist, die vorzeitige Vertragslösung selbst verschuldet und damit auch den Anspruch auf die Halbjahrsprämie verwirkt, ganz abgesehen davon, daß Kläger nach seinem eigenen Zugeständnisse bereits vordem zehn

Tage gefehlt hatte, weshalb auch mit Hinzurechnung der in die Zeit zwischen seiner Entlassung und dem Schlusse des Halbjahres fallenden fünf Tage die bedungene 14tägige Frist überschritten wurde.

Es erscheint mithin das Klagebegehren in seinem vollen Umfange im Gesetze und in der Sachlage unbegründet, weshalb auch auf dessen Abweisung erkannt werden mußte.

Nr. 1217.

Die einseitige Abänderung des vereinbarten Wochenlohnes in Akkordlohn enthält eine Verletzung einer wesentlichen Vertragsbestimmung, § 82 a, lit. d Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 12. November 1906, Cr. I, 318/6.

Der auf Zahlung der Entschädigung per 26 K gerichteten Klage wegen einseitiger Abänderung des Wochenlohnes in Akkordlohn wurde stattgegeben.

Gründe: Durch die übereinstimmenden Angaben beider Streitteile ist sichergestellt, daß bei Aufnahme des Klägers ausdrücklich ein Wochenlohn von 6 K nebst Kost vereinbart war, weiters daß Kläger, als Beklagter ihm am 31. Oktober 1906 bedeutete, er werde nunmehr seine Arbeit bezahlen, dem ausdrücklich opponierte.

Von einer nachträglichen Abänderung der ursprünglichen Vertragsbedingungen kann demnach gegebenen Falles keine Rede sein, und war daher auch Beklagter nicht berechtigt, den von vorneherein vereinbarten festen Wochenlohn einseitig in einen Akkordlohn umzuwandeln.

Nachdem nun Beklagter ausdrücklich erklärte, daß er den Kläger nur mehr gegen Akkordlohn weiter beschäftigen würde, muß darin die Verletzung einer wesentlichen Vertragsbedingung erblickt werden, welche den Kläger zur sofortigen Vertragslösung berechtigte (§ 82 a, lit. d, Gew. O.). Zudem muß noch bemerkt werden, daß der Beklagte nach dem Vorgesagten nicht berechtigt war, die Lohnansprüche des Klägers nach den von ihm einseitig aufgestellten Akkordsätzen unter Abzug eines Teilbetrages für gewährte Kost zu berechnen, daß vielmehr Kläger bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinen regelmäßigen Wochenlohn zu beanspruchen hatte.

Es erscheint mithin das auf § 84 Gew. O. gestützte Klagebegehren auch in dieser Richtung gesetzlich und sachlich begründet, weshalb demselben Folge gegeben werden mußte.

Nr. 1218.

Der während der Tagesschicht beschäftigte Werkmeister kann für die während der Nachtzeit geleistete Mehrarbeit eine abgesonderte Entlohnung beanspruchen (§ 1152 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 14. Dezember 1906, Cr. I. 373/6.

Dem Klagebegehren auf Bezahlung von 106 K 20 h für geleistete 177 Überstunden wurde bezüglich des Teilbetrages von 40 K stattgegeben, hinsichtlich des mehrgeforderten Betrages von 66 K 20 h auf dessen Abweisung erkannt.

Gründe: Gemäß § 96a Gew. O. darf in fabriksmäßig betriebenen Gewerbsunternehmungen für gewerbliche Hilfsarbeiter die Arbeitsdauer nicht mehr als höchstens 11 Stunden binnen 24 Stunden betragen und sind Überstunden, d. h. solche Arbeitsleistungen, welche über die vertragsmäßig vereinbarte Arbeitsdauer, bzw. über die gesetzlich fixierte Maximalgrenze der Arbeitszeit hinausgehen, zufolge Abs. 7 dieses Paragraphen besonders zu entlohnen.

Die mit 11 Stunden bestimmte Maximalarbeitsdauer erscheint daher nach der zitierten Gesetzesstelle nur für die gewerblichen Hilfsarbeiter normiert; unter diese kann aber Kläger nicht eingereiht werden, denn inhaltlich des Vertragsbriefes d. d. Zuckmantel den 4. August 1906 war derselbe ausdrücklich als Meister der von der Beklagten eingerichteten Schwefelsäurefabrik gegen einen Gehalt von 180 K pro Monat und eine beiderseitige 3monatliche Kündigung angestellt und mit der Beaufsichtigung und Instandhaltung des Schwefelsäurebetriebes einschließlich sämtlicher Maschinen und Apparate sowie mit der Anlernung und Beaufsichtigung der im Betriebe beschäftigten Arbeiter betraut.

Von dem Kläger war demnach schon bei dessen Anstellung eine höhere Qualifikation gegenüber der Mehrheit der im Fabriksbetriebe Bediensteten vorausgesetzt und darnach auch seine Entlohnung sowie die längere Dauer der Kündigungsfrist vereinbart (§ 73, Z. 3, Gew. O.).

Muß aber der Kläger als zu höheren Dienstleistungen angestellt angesehen werden, dann kann es auch nicht bestritten werden, daß von ihm eine intensivere Tätigkeit verlangt werden durfte als jene, zu der die in der Fabrik beschäftigten Hilfsarbeiter verpflichtet waren; seine Tätigkeit war nicht lediglich durch die gewöhnliche, für die einzelnen Hilfsarbeiter geltende Schichtdauer begrenzt, als Werkmeister oblag es ihm vielmehr, nicht nur während der jeweiligen Schichtzeit die Oberleitung zu führen, sondern auch die für die Einleitung und Vorbereitung

derselben notwendigen Vorkehrungen zu treffen, sowie nach Beendigung der bedungenen oder ortsüblichen Arbeitszeit § 76 Gew. O. die Besorgung der der eigentlichen Fabrikation nachgehenden, durch dieselbe bedingten Hilfsarbeiten und Verfügungen zu veranlassen.

Soweit es sich um solche Arbeiten des Klägers handelt, kann demnach von ihm eine besondere Entlohnung nicht angesprochen werden.

Anderseits darf ihm aber auch nicht zugemutet werden, daß seine vertragliche Verpflichtung ins Ungemessene, Unbegrenzte ausgedehnt sein soll, daß er insbesondere auch nach Ableistung seiner vertraglichen Arbeitszeit, wenn auch als einziger Werkmeister, zu allen möglichen Vorkommnissen der Schicht herangezogen werde.

Nun aber erscheint gerade durch die im wesentlichen übereinstimmenden, einander ergänzenden Aussagen der unter Eid abgehörten Zeugen A. und B. und des Betriebsleiters der beklagten Firma festgestellt, daß Kläger, trotzdem er nach Ablauf der ersten 14 Tage nur Tagschicht hatte, außer der normalmäßigen Schichtzeit wiederholt zur Nachtzeit auf eine halbe, ja auf 3 bis 4 Stunden und manchmal auch mehrmal in der Nacht in die Fabrik geholt wurde und ist weiters durch die eidliche Zeugenaussage des genannten Betriebsleiters in Verbindung mit dem eigenen Zugeständnisse beider Teile der Beweis erbracht daß die letztbezeichneten Mehrleistungen ungefähr 60 bis 70 Stunden umfassen, und kann demnach auch dem Kläger das Recht auf eine entsprechende Gegenleistung für diese ungewöhnliche Inanspruchnahme seiner Arbeitskraft nicht abgesprochen werden (§ 1152 a. b. G. B. und § 72 G. O.).

Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, daß Kläger zumeist infolge generellen Auftrages des Betriebsleiters geholt wurde (Zeuge R.), weil eben letzterer insoweit als stillschweigender Machthaber der beklagten Firma angesehen werden muß (§ 1029 a. b. G. B.) und aus der Ausführung dieser Aufträge die Beklagte selbst verpflichtet erscheint (§ 1017 a. b. G. B.).

Bei Zugrundelegung des von dem Kläger für 1 Stunde geforderten und mit Rücksicht auf seine sonstige Entlohnung sowie seine Qualifikation als angemessen befundenen Betrages von 60 h (§ 273 C. P. O) wurde demnach der Klageanspruch des Klägers mit dem Betrage von 40 K festgesetzt.

Insoweit erscheint das Klagebegehren gesetzlich und sachlich begründet und war daher auch bis zu diesem Betrage demselben Folge zu geben, während betreffs des mehrgeforderten Betrages aus den gleichen Gründen auf dessen Abweisung erkannt werden mußte.

Nr. 1219.

Die Eigenschaft eines gewerblichen Hilfsarbeiters wird durch die Regelmäßigkeit seiner tatsächlichen Beschäftigung bedingt; der Mangel dieses Erfordernisses wird durch die Anmeldung zur Krankenkassa nicht ersetzt (§ 73 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 10. September 1906, Cr. I, 294/6.

Das Klagebegehren auf Zahlung einer 14tägigen Lohnentschädigung wegen vorzeitiger Entlassung wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die eidliche Zeugenaussage des C. ist der Beweis erbracht, daß der Beklagte B. dem Kläger A. bei seiner Bewerbung um Arbeit ausdrücklich bedeutete, daß er nicht so viel Arbeit habe, um ihn ständig beschäftigen zu können und daß Kläger sich hiemit einverstanden erklärte.

Ebenso erscheint durch die Aussage dieses Zeugen in Verbindung mit dem eigenen Zugeständnisse des Klägers festgestellt, daß Kläger tatsächlich wiederholt von dem Beklagten ohne Einwand keine Arbeit zugeteilt erhielt und insbesondere in den letzten zehn Wochen für den Beklagten überhaupt nicht mehr gearbeitet hat,

Bei dieser Sachlage kann aber von einer Regelmäßigkeit der Beschäftigung des Klägers nicht die Rede sein, und kann derselbe mithin auch bei Ermanglung dieses zur Qualifikation eines Hilfsarbeiters wesentlichen Requisites als solcher nicht angesehen werden.

Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, daß Beklagter den Kläger zur Krankenkassa anmeldete, weil diese Anmeldung nach den eidlichen Zeugenaussagen des C. nur über ausdrückliches Ersuchen des Klägers und nur deshalb erfolgt ist, damit Kläger sein Mitgliedsrecht bei der Krankenkassa nicht verliere, nachdem er sich ausdrücklich damit einverstanden erklärt hatte, daß er nicht ständig beschäftigt werde.

Fehlt aber dem Kläger die Qualifikation eines Hilfsarbeiters, dann findet auch die Bestimmung des § 77 Gew. O. über die Kündigungsfrist auf ihn keine Anwendung und ist damit auch dem auf § 84 Gew. O. gestützten Klagsanspruche die rechtliche Grundlage entzogen.

Hienach war das Klagebegehren als im Gesetze und in der Sachlage unbegründet abzuweisen.

Nr. 1220.

1. Für Klagen der bei einem Produktionsgewerbe für höhere Dienstleistungen angestellten Personen (§ 73, Abs. 3, Gew. O.) (Reisender) sind die Gewerbegerichte nicht zuständig.

2. Der Begriff „Handelsgewerbe" (§ 5, lit. d Gew. Ger. G.) umfaßt nur diejenigen Gewerbe, deren Betrieb ausschließlich im Handel besteht, nicht also die Produktionsgewerbe.

(Beschluß des k. k. Bezirksgerichtes für Handelssachen in Wien vom 16. Februar 1907, C VII, 225/7, abgeändert mit Beschluß des Handelsgerichtes Wien als Rekursgerichtes vom 8. März 1907, R IX, 38/7 und Beschluß des Obersten Gerichtshofes vom 9. April 1907, Z. 4625.)

Die Klage der Firma A. in Wien wider den Reisenden S. B. in Wien wegen Feststellung des Bestandes eines Dienstvertrages wurde vom Bezirksgericht für Handelssachen in Wien wegen sachlicher Unzuständigkeit zurückgewiesen.

Begründung: Nach § 4, lit. b, Gew. Ger. G. ist das Gewerbegericht für Streitigkeiten über den Antritt, die Fortsetzung und Auflösung des Arbeits- oder Lehrverhältnisses ohne Rücksicht auf den Wert des Streitgegenstandes zuständig. Nach § 5, lit. d, Gew. Ger. G. gelten als Arbeiter für dessen Bereich: „bei Handelsgewerben alle zu kaufmännischen Diensten verwendeten Personen". Es ist außer Streit gestellt, daß die klägerische Gesellschaft seit 31. Dezember 1906 im Handelsregister eingetragen ist und daß nach dem Gesellschaftsvertrage den Gegenstand ihres Unternehmens bildet: *a)* die Fabrikation von photographischen Papieren und deren Vertrieb; *b)* die Herstellung von Bildern aller Art auf photographischem Wege, insbesondere von Ansichtspostkarten und Reklameartikeln sowie deren Vertrieb; *c)* der Vertrieb von Ansichtspostkarten, Industriebildern und Reklameartikeln überhaupt. Es ist auch außer Streit, daß der Beklagte seinem Berufe nach Geschäftsreisender ist und daß er als solcher in klägerische Dienste treten sollte. Es besteht sonach kein Zweifel, daß die klägerische Gesellschaft ein Handelsgewerbe betreibt und daß der Beklagte für diesen Betrieb zu kaufmännischen Diensten aufgenommen war. Die Klage ist auf die Feststellung gerichtet, daß der Dienstvertrag zu Recht bestehe und daß der Beklagte verpflichtet sei, seine Dienste bei der klägerischen Gesellschaft am 15. Februar 1907 anzutreten. Es liegen daher die Voraussetzungen der obangeführten Gesetzesstellen vor, so daß die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes gegeben ist.

Die anderwärts in anderem Zusammenhange (§ 1 Gew. O.) vorkommende Unterscheidung zwischen Handelsgewerben, die mit einer gewerbemäßigen Erzeugung oder Bearbeitung von Waren verbunden

sind, und solchen, die sich auf den Warenumsatz beschränken (Handelsgewerbe im engeren Sinne), ist in den bezogenen Gesetzesstellen nicht gemacht und demnach für die Frage, ob ein Streitfall vor dem Gewerbe- oder dem Handels- oder dem im allgemeinen sachlich zuständigen Bezirksgerichte auszutragen ist, bedeutungslos.

Die zweite Instanz wies die vom Beklagten erhobene Inkompetenzeinwendung mit nachstehender Begründung zurück.

Nach den §§ 1, 3, 4 und 5 Gew. Ger. G. ist Voraussetzung für die Zuständigkeit eines Gewerbegerichtes: 1. daß auf das Unternehmen des Prinzipals die Gewerbeordnung Anwendung finde; 2. daß dieses Unternehmen dem nach § 23 Gew. Ger. G. örtlich zuständigen Gewerbegerichte nach der Verordnung, durch welche das Gewerbegericht errichtet wurde, unterstellt ist; 3. daß es sich um eine Streitigkeit im Sinne des § 4 Gew. Ger. G. handelt; 4. daß der Angestellte als Arbeiter im Sinne des § 5 Gew. Ger. G. anzusehen ist.

Die erstrichterlichen Feststellungen rechtfertigen mit Rücksicht auf § 15 (1) Gew. O. und J. M. V. vom 26. April 1898, R. G. Bl. Nr. 58, sowie in Hinblick darauf, daß die klägerische Betriebsstätte sich in Wien befindet, die Annahme, daß die ad 1 bis 3 erwähnten Voraussetzungen der Zuständigkeit des k. k. Gewerbegerichtes Wien vorliegen.

Dagegen trifft die Voraussetzung ad 4 nicht zu. Der Beklagte sollte nach der unbestritten gebliebenen klägerischen Behauptung als Reisender, daher als eine ausschließlich zu kaufmännischen Diensten verwendete Person, in den Dienst der Klägerin treten. Diese betreibt nicht einen Warenhandel im engeren Sinne, das ist den Warenhandel als alleiniges Geschäft, sondern ein Produktionsgewerbe, bei dem der Handelsbetrieb nur ein Ausfluß des dem Produzenten zustehenden Rechtes, mit seinen Produkten Handel zu treiben, ist. Das Handelsgewerbe im engeren Sinne untersteht nach § 1 (3) Gew. O. der Gewerbeordnung. Wäre lit. d des § 5 in das Gew. Ger. G. nicht aufgenommen worden, so würden auch bei Handelsgewerben im engeren Sinne nur die im § 5, lit. a bis c angeführten Hilfsarbeiter einschließlich der Taglöhner, nicht aber die im Handelsgewerbe für höhere Dienstleistungen angestellten Personen (§ 73, letzter Abs. Gew. O.) dem Gewerbegericht unterstellt sein. Letzteres wurde erst durch lit. d des § 5 bewirkt, wonach „bei Handelsgewerben alle zu kaufmännischen Diensten verwendeten Personen" als Arbeiter im Sinne des Gew. Ger. G. anzusehen sind, daher auch solche, die nur zu kaufmännischen Diensten verwendet werden.

Der angefochtene Beschluß geht nun davon aus, daß unter die Handelsgewerbe des § 5, lit. d auch die Produktionsgewerbe fallen, weil daselbst ein Unterschied zwischen Handelsgewerben im engeren

und im weiteren Sinne nicht gemacht ist. Wäre dies richtig, so daß überhaupt alle zu kaufmännischen Diensten verwendeten Personen dem Gewerbegerichte unterstehen, so wären die Worte „bei Handelsgewerben" im § 5, lit. d, Gew. Ger. G. ganz überflüssig und es hätte die Diktion „alle zu kaufmännischen Diensten verwendeten Personen" genügt. Da im Eingang des § 5, lit. d, ausdrücklich die Worte „bei Handelsgewerben" angeführt sind, so hat das Gesetz deutlich zum Ausdruck gebracht, daß nicht das in jedem Gewerbebetrieb, sondern nur das im Handelsgewerbe tätige kaufmännische Dienstpersonal im technischen Sinne dem Gewerbegerichte unterstellt ist. Da das Gewerbegerichtsgesetz auf der Gewerbeordnung aufgebaut ist, so ist für den Begriff des Handelsgewerbes nicht das Handelsgesetzbuch, sondern die Gewerbeordnung maßgebend, die gemäß §§ 1 (3) und 38 nur die Handelsgewerbe im engeren Sinne als Handelsgewerbe bezeichnet.

Die bei Produktionsgewerben zu kaufmännischen Diensten verwendeten Personen höherer Kategorie, unter die der Beklagte fiel, sind daher nicht Arbeiter im Sinne des Gewerbegerichtsgesetzes; sie unterliegen hinsichtlich der Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Dienstverhältnisse nicht der Jurisdiktion der Gewerbegerichte, sondern gemäß §§ 51, Z. 2, 52 J. N. und 39, Z. 2, E. G. zum Handelsgesetzbuch der Handelsgerichtsbarkeit. In Stattgebung des klägerischen Rekurses war deshalb der angefochtene Beschluß abzuändern und die Einrede der sachlichen Unzuständigkeit des angerufenen Gerichtes abzuweisen.

Der Oberste Gerichtshof gab dem Revisionsrekurse des Beklagten keine Folge.

Begründung. Die Ausführungen des Revisionsrekurses gehen im wesentlichen dahin, daß das Wort „Handelsgewerbe" im § 5, lit. d, Gew. Ger. G. nicht gleichbedeutend ist mit „Handelsgewerben im engeren Sinne", wovon im § 1 (3) Gew. O. die Rede ist, sondern in einem weiteren Sinne zu nehmen ist, in welchem es auch das klägerische Gewerbe umfaßt. Dies ist aber nicht richtig. Die Gewerbeordnung bezeichnet als Handelsgewerbe bloß diejenigen Gewerbe, deren Betrieb ausschließlich im Handel besteht, im Gegensatze zu allen übrigen Gewerben, obgleich sie auch zum Verkaufe von Waren, u. zw. nicht bloß der selbstgefertigten, berechtigen (§§ 37 und 38 Gew. O.). Die Beifügung „im engeren Sinne", welche übrigens in der Gewerbegesetznovelle vom 5. Februar 1907, R. G. Bl. Nr. 26, nicht mehr vorkommt, bezieht sich nur auf die Befugnis auch der Produktionsgewerbe zum Warenverkaufe, ohne daß diese hiedurch zu Handelsgewerben im Sinne der Gewerbeordnung wurden. Dieser gewerberechtliche Begriff des Handelsgewerbes liegt auch der Bestimmung des § 5, lit. d, Gew. Ger. G. zu Grunde, was nicht nur daraus hervorgeht, daß das Gewerbegerichtsgesetz im allgemeinen

auf der Gewerbeordnung basiert und mit Begriffen derselben operiert, sondern auch daraus, daß bei anderer Auffassung das Wort „Handelsgewerbe" nahezu alle Gewerbe umfassen würde, insofern darin auch Warenverkäufe vorkommen, und als es dann nicht hinreichend bestimmt wäre. Auch die Gruppeneinteilung in der Ministerialverordnung vom 26. April 1898, R. G. Bl. Nr. 58, läßt erkennen, daß unter „Handel" der ausschließliche Handel mit Waren im Gegensatze zu den Produktionsgewerben, die auch mit einem Handel verbunden sind, zu verstehen ist. Unter Gruppe VI „Handel" könnte das klägerische Gewerbe nicht eingereiht werden, weil es sich auch mit der Erzeugung photographischer Papiere und Bilder befaßt. Es ist daher kein Handelsgewerbe im Sinne der Gewerbeordnung und des Gewerbegerichtsgesetzes, woraus folgt, daß der Beklagte nicht als Arbeiter nach § 5, lit. d, Gew. Ger. G. anzusehen ist und daß deshalb die gewerbegerichtliche Zuständigkeit hier nicht Platz greift. Der rekursgerichtliche Beschluß, auf dessen zutreffende Begründung im übrigen verwiesen wird, entspricht daher dem Gesetze.

Nr. 1221.

Sind Lohnabzüge zur Tilgung eines vor Beginn des Dienstverhältnisses gewährten Darlehens zulässig?

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 21. Juni 1905, Cr. III, 1282/5.

Kläger war beim Beklagten als Aushelfer gegen einen Wochenlohn von 22 K beschäftigt. Da sich der Beklagte weigerte, den auf den 21. und 22. Mai 1905 entfallenden Lohn per 6 K 28 h dem Kläger zu bezahlen, beantragte letzterer die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung dieses Betrages.

Der Beklagte gab an, er habe dem Kläger seinerzeit ein Darlehen von 300 K gegeben, auf welches derselbe teilweise Rückzahlungen geleistet habe. Den fraglichen Lohnbetrag per 6 K 28 h habe nun Beklagter auch auf dieses Darlehen in Abrechnung gebracht, die Darlehensschuld betrage noch 132 K, die Lohnforderung per 6 K 28 h sei durch Kompensation erloschen. Kläger bestritt die Zulässigkeit der Kompensation seiner Lohnforderung mit der Darlehensforderung.

Das Klagebehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Beklagte ist berechtigt, die Lohnforderung des Klägers an ihn mit der ihm wider den Kläger zustehenden Darlehensforderung zu kompensieren, denn einerseits sind die zur Kompensation erforderlichen allgemeinen Voraussetzungen der §§ 1438 u. ff. a. b. G. B. im gegebenen Falle vorhanden, andrerseits wird diese Kompensation weder durch die Bestimmungen der §§ 78 u. ff. Gew. O.

noch durch das Gesetz vom 29. April 1873, R. G. Bl. Nr. 68, betreffend die Sicherstellung und Exekution auf die Bezüge aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnisse, ausgeschlossen. Nach der Gewerbeordnung können nur die im § 78e aufgezählten Forderungen des Gewerbsinhabers dem Hilfsarbeiter gegenüber nicht in Anrechnung gebracht werden, das sind eben solche Forderungen, welche in Nichtbeachtung des Verbotes des sogenannten Trucksystems entstanden sind. Um eine solche Forderung des Beklagten handelt es sich aber im gegebenen Falle nicht. Und wenn im § 78 Gew. O. gesagt wird, daß die Löhne der Hilfsarbeiter in barem Gelde auszuzahlen sind, so ist damit nur gemeint, daß, soweit die Löhne auszuzahlen sind, die Auszahlung in barem Gelde, nicht etwa in Forderungen, Waren, o. dgl. zu erfolgen hat; keineswegs aber wird dadurch die Kompensation (infolge deren sodann der Lohn nicht mehr oder nicht mehr zur Gänze auszuzahlen ist) überhaupt verboten, da ja sonst das im § 78 e Gew. O. enthaltene Kompensationsverbot bezüglich bestimmter Forderungen nicht mehr notwendig gewesen wäre. Was aber das Gesetz vom 29. April 1873, R. G. Bl. Nr. 68, betrifft, so kann nicht gesagt werden, daß deshalb, weil eine Forderung nicht in Exekution gezogen werden kann, auch die Kompensation gegen sie ausgeschlossen sei. Nur durch Zession erworbene Ansprüche bleiben von der Aufrechnung gegen unpfändbare Forderungen ausgeschlossen, wie sich dies aus § 5 des gedachten Gesetzes und § 293 E. O. ergibt. Im übrigen aber ist die Kompensation auch gegenüber unpfändbaren Forderungen zulässig (vergl. Krainz, System des österreichischen Privatrechtes, § 348, 3. Auflage, Anmerkung 13a). Die Klagsforderung ist mithin durch Kompensation erloschen, weshalb das Klagebegehren abzuweisen war.

Nr. 1222.

1. Die bei Gewährung eines Gehaltsvorschusses getroffene Vereinbarung, daß der Vorschuß in bestimmten Teilbeträgen von dem Monatsgehalte abgezogen wird, hindert nicht die Kündigung des Vertragsverhältnisses vor vollständiger Entrichtung der bedungenen Raten.

2. Der Handlungsgehilfe hat Anspruch auf eine Neujahrsremuneration, wenn eine solche nach dem Ortsgebrauche gebührt, Art. 57 H. G. B. Anspruch auf die von dritten Personen für die Handlungsgehilfen dem Prinzipale übergebenen Remunerationen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 28. Dezember 1906, Cr. II, 50/6.

Der Kläger bezog bei dem Beklagten als Kommis einen Monatsgehalt von 90 K. Als Kläger anfangs Oktober 1906 zum Militär als

Ersatzreservist einrücken mußte, ließ er sich einen Gehaltsvorschuß im Betrage von 100 K geben, der in Teilbeträgen von je 10 K von dem Monatsgehalte in Abzug gebracht werden sollte. Am 1. November und 1. Dezember 1906 wurden dem Kläger auch tatsächlich je 10 K vom Gehalte abgezogen. Am 1. Dezember 1906 kündigte der Beklagte dem Kläger vertragsgemäß einmonatlich den Posten auf, jedoch wurde im Einverständnisse beider die Lösung des Vertrages bereits mit 24. Dezember 1906 bewirkt. Bei der Abrechnung zahlte Beklagter dem Kläger lediglich den Betrag von 10 K aus, da er sich seine Gegenforderung von 80 K zur Gänze in Abzug brachte.

Der Kläger verlangt:

1. Die Lohnzahlung von 70 K, da gemäß der getroffenen Vereinbarung monatlich nur 10 K in Abzug gebracht werden sollten;

2. die Bezahlung eines Neujahrgeldes im Betrage von 25 K, da ihm während der drei Jahre seiner Dienstzeit immer der gleiche Betrag als Neujahrsgratifikation ausbezahlt wurde, weil die Gewährung einer Neujahrsremuneration überdies lokaler Handelsgebrauch sei;

3. die Feststellung des Anspruches auf spätere Auszahlung des verhältnismäßigen Teiles des Neujahrsgeldes, das für das Personal der beklagten Firma von den Lieferanten und Fabrikanten an den Beklagten im Laufe der Monate Jänner bis März eingeschickt werden wird und dessen ziffermäßige Höhe 35 K betrage.

Dem Klagebegehren ad 2 wurde stattgegeben, während dasselbe ad 1 zur Gänze, ad 3 dermalen abgewiesen wurde.

Gründe: Was zunächst den Klagsanspruch ad 1 anlangt, so wurde vom Kläger selbst zugestanden, und muß daher als erwiesen angenommen werden, daß derselbe anfangs Oktober über Ersuchen einen Gehaltsvorschuß in der Höhe von 100 K ausbezahlt erhielt.

Wenngleich nun hiebei die Tilgung dieses Betrages in der Weise vorbedacht war, daß dem Kläger von seinem Monatsgehalte ein Betrag von 10 K in Abzug gebracht werden sollte, was auch tatsächlich bei den Monatszahlungen am 1. November und 1. Dezember 1906 der Fall war, so darf doch anderseits nicht behauptet werden, daß durch diese Besprechung der ratenweisen Abstattung des gewährten Vorschusses (§ 1379 a. b. G. B.) die Vertragsteile eine Abänderung der wesentlichen Bestimmungen des zwischen ihnen bestehenden Lohnvertrages (§ 1163 a. b. G. B.) beabsichtigten, u. zw. dergestalt, daß unter Verzicht auf das beiderseitige vertragsmäßige Kündigungsrecht die Vertragsdauer auf insolange stillschweigend (§ 863 a. b. G. B.) ausgedehnt würde, bis durch den regelmäßigen Abzug der gesamte Gehaltsvorschuß gedeckt wäre (§ 1160 a. b. G. B.).

War aber eine Abänderung des ursprünglich verabredeten Vertragsverhältnisses damit nicht geschaffen worden, dann durfte auch

dem Beklagten nicht verwehrt werden, durch ordnungsmäßige Aufkündigung die Lösung herbeizuführen. Tatsächlich hat dann auch Beklagter am 1. Dezember 1906 vertragsmäßig einmonatlich dem Kläger gekündigt und wurde sohin im Einverständnisse beider Teile mit 24. Dezember 1906 der Austritt des Klägers genehmigt. Belangend nun den Gehaltsanspruch des Klägers in diesem Zeitpunkte, so muß hiebei bemerkt werden, daß ein Gehaltsvorschuß kraft der diesem Worte eigentümlichen Bedeutung (§§ 914 und 6 a. b. G. B.) als eine Vorauszahlung des Gehaltes gegen Kreditierung der arbeitsmäßigen Gegenleistung anzusehen ist und kann demnach auch dem Beklagten das Recht nicht abgesprochen werden, den vorausgezahlten Gehalt bei Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem vollen Betrage in Anschlag zu bringen. Der Gehaltsanspruch des Klägers für den Monat Dezember 1906 betrug 90 K. Nach Abzug des obbezeichneten restierenden Vorschusses im Betrage von 80 K erübrigte für ihn ein Gehaltguthaben im Betrage von 10 K. Nachdem nun dieser Betrag dem Kläger zugestandenermaßen ausbezahlt wurde, erscheint derselbe auch für seine vertragsmäßigen Gehaltsansprüche voll befriedigt.

Zudem muß noch betont werden, daß der Kläger selbst nach seinem eigenen Zugeständnisse nach anstandsloser Entgegennahme des Betrages von 10 K die weitere Summe von 70 K lediglich geborgt verlangte und damit auch in unzweifelhafter Weise (§ 863 a. b. G. B.) manifestierte, daß er unter gleichzeitiger Genehmigung der Gehaltszahlung einen neuen Darlehensvertrag (§ 983 a. b. G. B.) abzuschließen beabsichtige.

Es erscheint mithin dieser Teil des Klagebegehrens gesetzlich und sachlich unbegründet, weshalb auch auf Abweisung desselben erkannt werden mußte.

Betreffend den Klagsanspruch ad 2 auf Zahlung eines Neujahrsgeldes im Betrage von 25 K, so bestimmt Art. 57 H. G. B., daß die Ansprüche der Handlungsgehilfen auf Gehalt und Unterkunft in Ermanglung einer Übereinkunft durch den Ortsgebrauch oder durch das Ermessen des Gerichtes nach Einholung eines Gutachtens von Sachverständigen bestimmt werden.

Daß aber auch trotz der Vereinbarung eines bestimmten Gehaltes der Anspruch des Handlungsgehilfen auf eine Separatvergütung, als welche sich auch die Neujahrsremuneration qualifiziert, nicht ausgeschlossen ist, sofern nicht gerade das Gegenteil bedungen ist, geht insbesondere aus der Bestimmung des Art. 278 H. G. B. hervor, wonach eben in Beziehung auf die Bedeutung und Wirkung von Handlungen und Unterlassungen auch auf die im Handelsverkehre geltenden Gewohnheiten und Gebräuche Rücksicht zu nehmen ist. Dem Handlungsgehilfen muß demnach auch ohne eine besondere

Verabredung ein Anspruch auf Neujahrsgeld zustehen, wenn ein diesbezüglicher lokaler Handelsgebrauch besteht.

Das Bestehen einer derartigen Usance am hierortigen Platze ist dem fachmännisch besetzten Gerichte bekannt (§§ 271 und 364 Z. P. O.) und wurde dies auch gerade durch den Beklagten selbst, welcher ausdrücklich zugestand, dem Kläger durch drei aufeinanderfolgende Jahre die Neujahrsremuneration im Betrage von je 25 K ausbezahlt zu haben, hinlänglich bestätigt.

Daß Kläger schon am 24. Dezember 1906 aus den Diensten des Beklagten schied, vermag dessen Rechtsanspruch nicht weiter zu tangieren, weil in Gemäßheit der Kündigung das Vertragsverhältnis erst mit Jahresschluß endigen sollte und die frühere Lösung desselben im Einverständnisse beider Teile geschah und gerade das einverständliche Auseinandergehen beider Teile bloß einige Tage vor Ende des Jahres nicht die Absicht erkennen läßt, daß Kläger, der übrigens zugestandenermaßen die intensivere Tätigkeit der Inventuraufnahme bereits mitgemacht hatte, deshalb allein in seinem Rechte verkürzt werden sollte.

Das Klagebegehren erscheint demnach in dieser Hinsicht vollauf begründet, weshalb auch demselben insoweit Folge zu geben war.

Was endlich den Klagsanspruch ad 3 anbetrifft, so erscheint gemäß § 406 Z. P. O. die Verurteilung zu einer Leistung nur zulässig, wenn die Fälligkeit zur Zeit der Urteilsschöpfung bereits eingetreten ist. Insofern daher die Verurteilung des Beklagten zur späteren Auszahlung des mit dem ziffermäßigen Betrage von 35 K angegebenen Anteiles an den von dritten Personen dem Beklagten eingesendeten Neujahrsgaben angestrebt wird, muß die Klage als verfrüht bezeichnet werden, zumal es sich im gegebenen Zeitpunkte auch nicht im Entferntesten bestimmen läßt, ob und welche Eingänge und in welcher Höhe solche zu erwarten sind und der Kläger überdies selbst zugibt, daß die Verteilung dieser Beträge erst im Monate April oder Mai 1907 erfolgen soll.

Aber auch als Feststellungsklage im Sinne des § 228 Z. P. O. könne dem Begehren aus den vorbesagten Gründen eine Berechtigung dermalen nicht zuerkannt werden, da gemäß § 1019 a. b. G. B. dem Kläger ein Klagerecht auf Leistung überhaupt erst dann zusteht, wenn der Machthaber, das ist vorliegend der Beklagte, den Auftrag, einem Dritten einen Vorteil zuzuwenden, erhalten und angenommen hat und der Dritte, das ist Kläger, durch den Machtgeber oder Machthaber davon benachrichtigt wurde.

Da aber Kläger einen solchen Auftrag bisher selbst nicht recht zu behaupten versuchte, kann auch derzeit von einem Interesse an

der alsbaldigen Feststellung eines Rechtsverhältnisses oder Rechtes keine Rede sein.

Hiernach war dieser Teil des Klagebegehrens dermalen abzuweisen.

Nr. 1223.

Eine unrichtige, keineswegs auf Täuschung berechnete Äußerung des Stellung suchenden Handlungsgehilfen über die Dauer seines früheren Dienstverhältnisses bildet noch keinen Vertrauensmißbrauch (Art. 64, Z. 1, H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 22. August 1906, Cr. II, 28/6.

Dem Klagebegehren auf Zahlung einer Gehaltsentschädigung für die Dauer der Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Wie vor allem durch die übereinstimmenden Angaben beider Streitteile sichergestellt ist, wurde dem Kläger, welcher bereits am Sonntag den 19. August 1906 als Kontorist und Lagerist mit dem Dienstantritte ab 21. August 1906 fest engagiert worden war, am 20. August 1906 vom Beklagten bedeutet, daß er gar nicht akzeptiert wird, wenn er sich nicht mittels eines Zeugnisses über die einjährige Dienstzeit bei der Firma L. auszuweisen vermöchte.

Da Kläger tatsächlich ein solches Zeugnis nicht erlangen konnte, muß diese formell bedingt gehaltene Äußerung des Beklagten, welcher bereits vordem im Wege der Erkundigung bei der Firma L. sich davon Kenntnis verschafft hatte, daß Kläger nur mehrere Monate bei dieser Firma in Diensten gestanden war, einer definitiven Entlassung des Klägers gleichgehalten werden.

Beklagter versucht nun diese Entlassung des Klägers damit zu rechtfertigen, daß dieser ihm bei Abschluß des in Frage kommenden Dienstvertrages ausdrücklich erklärte, ein Jahr bei der Firma L. angestellt gewesen zu sein, während die Zeit seiner Beschäftigung bei dieser Firma tatsächlich nur 3 bis 4 Monate betrug, daß sich mithin Kläger damit eines Vertrauensmißbrauches schuldig machte, welcher ihn zum sofortigen Rücktritte von dem Vertragsverhältnisse berechtigte.

Allein demgegenüber erscheint gerade durch das eigene Zugeständnis des Beklagten festgestellt, daß Kläger bereits bei der Vorunterredung am Samstag den 10. August 1906 bei der Äußerung, er sei bei der Firma L. ein Jahr lang gewesen, ausdrücklich hervorhob, daß Beklagter sich hierüber erkundigen möge. Gerade diese Äußerung aber läßt keinen Zweifel darüber aufkommen, daß der Kläger jegliche Absicht, den Beklagten irrezuführen, oder durch Vorspiegelung falscher

Tatsachen die bei diesem zu besetzende Stelle zu erschleichen, ferne lag, zumal überdies Kläger wegen Abschlusses des fraglichen Dienstvertrages erst für den kommenden Tag nachmittags zum Beklagten bestellt wurde und Kläger sich selbst dessen bewußt sein mußte, daß Beklagter sich in der Zwischenzeit bei der nur wenige Minuten entfernt domizilierenden Firma L. über seine früheren Dienstverhältnisse Erkundigungen einziehen konnte. War aber bei dieser Sachlage eine Täuschung des Beklagten nicht beabsichtigt, dann kann auch von einem Vertrauensmißbrauch keine Rede sein (§ 64, Z. 1, H. G.).

Es entbehrt mithin, nachdem Beklagter einen anderweitigen wichtigen Grund der Aufhebung des Dienstverhältnisses nicht behaupten, geschweige denn beweisen konnte, die einseitige Vertragslösung durch den Beklagten der gesetzlichen Grundlage.

Nr. 1224.

Die grundlose Behauptung eines Hilfsarbeiters, er habe in der Behausung seines Arbeitgebers Läuse bekommen, enthält eine grobe Ehrenbeleidigung des Gewerbsinhabers und seiner Hausgenossen (§ 82 lit. g Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Pilsen vom 7. September 1901, Cr. I, 291/1.

Die Klage eines entlassenen Schuhmachergehilfen auf Entschädigung für die Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht hat auf Grund der Zeugenschaft der abgehörten 3 Zeugen für erwiesen angenommen, daß Kläger seiner Verpflichtung als ordentlicher Gehilfe nicht nachkam, indem er entgegen der wiederholten Aufforderung des beklagten Meisters, Kläger solle sich von dem Ungeziefer (Läuse), welches er an seinem Körper hatte, reinigen und frische Wäsche anlegen, nicht nachkam, sondern wieder in derselben Schmutzwäsche die Werkstätte des beklagten Meisters besuchte; ferner daß Kläger den beklagten Meister dadurch gröblich beleidigte, daß er grundlos von ihm behauptet, er (Kläger) habe in der Behausung des beklagten Meisters Läuse bekommen, wiewohl die einvernommenen drei Zeugen übereinstimmend aussagten, beim beklagten Meister habe pünktlichste Reinlichkeit geherrscht.

Übrigens hat Kläger vor seinen Mitgehilfen selbst später einmal zugestanden, er wisse eigentlich nicht, woher er das Ungeziefer (Läuse) habe und meinte, er dürfte es von einem alten Drehorgelspieler — mit dem er Karten spielte — bekommen haben.

Die Entlassung des Klägers war somit begründet (§§ 76, 82 lit. g Gew. O.), was mit Recht die Abweisung der Klage zur Folge hatte.

Nr. 1225.

Die Eigenschaft eines gewerblichen Hilfsarbeiters wird durch die Regelmäßigkeit seiner tatsächlichen Beschäftigung bedingt; der Mangel dieses Erfordernisses wird durch die Anmeldung zur Krankenkasse nicht ersetzt (§ 73 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 10. September 1906, Cr. I, 294/6.

Das Klagebegehren auf Zahlung einer 14tägigen Lohnentschädigung wegen vorzeitiger Entlassung wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die eidliche Zeugenaussage des C. ist der Beweis erbracht, daß der Beklagte B. dem Kläger A. bei seiner Bewerbung um Arbeit ausdrücklich bedeutete, daß er nicht so viel Arbeit habe, um ihn ständig beschäftigen zu können, und daß Kläger sich hiemit einverstanden erklärte.

Ebenso erscheint durch die Aussage dieses Zeugen in Verbindung mit dem eigenen Zugeständnisse des Klägers festgestellt, daß Kläger tatsächlich wiederholt von dem Beklagten ohne Einwand keine Arbeit zugeteilt erhielt und insbesondere in den letzten 10 Wochen für den Beklagten überhaupt nicht mehr gearbeitet hat.

Bei dieser Sachlage kann aber von einer Regelmäßigkeit der Beschäftigung des Klägers nicht die Rede sein und kann derselbe mithin auch bei Ermanglung dieses zur Qualifikation eines Hilfsarbeiters wesentlichen Requisites als solcher nicht angesehen werden.

Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, daß Beklagter den Kläger zur Krankenkasse anmeldete, weil diese Anmeldung nach den eidlichen Zeugenaussagen des C. nur über ausdrückliches Ersuchen des Klägers und nur deshalb erfolgt ist, damit Kläger sein Mitgliedsrecht bei der Krankenkasse nicht verliere, nachdem er sich ausdrücklich damit einverstanden erklärt hatte, daß er nicht ständig beschäftigt werde.

Fehlt aber dem Kläger die Qualifikation eines Hilfsarbeiters, dann findet auch die Bestimmung des § 77 Gew. O. über die Kündigungsfrist auf ihn keine Anwendung und ist damit auch dem auf § 84 Gew. O. gestützten Klagsanspruche die rechtliche Grundlage entzogen.

Hienach war das Klagebegehren als im Gesetze und in der Sachlage unbegründet abzuweisen.

Nr. 1226.

Die Aufnahme des Angestellten zur Aushilfe ohne zeitliche oder durch den Anlaß der Aushilfe bezeichnete Begrenzung der Dauer der Aushilfe begründet ein ständiges Dienstverhältnis.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. Juni 1905, Cr. VI, 900/5.

Kläger wurde nach seiner Angabe von dem Magazineur der beklagten Firma Rudolf T. am 17. Juni für das Handelsgewerbe der beklagten Firma als Geschäftsdiener mit einem Wochenlohne von 16 K 80 h ohne Vereinbarung einer Kündigungsfrist mit dem Dienstantritte für 19. Juni aufgenommen; als er jedoch am 19. Juni zum Dienstantritte sich meldete, sei ihm derselbe verweigert worden, weil er Jude sei.

Er verlangt daher die Entschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist in der Höhe von 33 K 60 h, und nachdem ihm bei der Streitverhandlung der Betrag von 2 K 80 h für den Tag des Dienstantrittes bezahlt worden war, den Betrag von 30 K 80 h.

Die beklagte Firma beantragt die Abweisung dieses eingeschränkten Klagebegehrens und führt hiezu aus: Kläger sei nicht definitiv, sondern nur zur Aushilfe mit einem täglichen Lohn von 2 K 80 h aufgenommen worden und es sei ihm die definitive Aufnahme als Geschäftsdiener erst für später in Aussicht gestellt worden. Richtig sei allerdings, daß dem Kläger, als er am Montag den 19. Juni den Dienst antreten wollte, gesagt wurde, er könne nur einen Tag machen, weil sich herausgestellt habe, daß er Jude sei und die Eigentümer des Hauses, in dem das Geschäftslokal der beklagten Firma sich befindet, nichtchristliche Angestellte im Hause nicht dulden.

Kläger habe aber nicht einmal den einen Tag arbeiten wollen, sondern sei sogleich fortgegangen.

Dem Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Wenn auch durch die Aussage des Zeugen T. die Behauptung der beklagten Firma, daß Kläger vorerst nur als Aushilfsdiener aufgenommen worden sei, bestätigt wurde, so ergab doch anderseits die Darstellung der beklagten Firma selbst, daß die Dauer dieses Aushilfsverhältnisses weder an sich irgendwie zeitlich begrenzt wurde, noch auch etwa im Hinblicke auf besondere äußere Verhältnisse innerhalb eines mehr weniger bestimmbaren Zeitraumes sein Ende zu finden hatte. Dasselbe war vielmehr eher als eine Art Probeverhältnis, aber ohne bestimmten Endtermin gedacht. Es kann nun keinem Zweifel unterliegen, daß auch ein derartiges Dienstverhältnis, dessen Endigung vollkommen in die Willkür des Arbeitgebers gestellt ist, mangels einer bestimmten Vereinbarung hinsichtlich des Ausschlusses einer Kündigungsfrist den diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen über-

die Kündigung (§ 77 Gew. O.) unterliegt; denn es geht nicht an, dadurch allein, daß man ein Dienstverhältnis ohne äußeren oder inneren Grund als Aushilfsverhältnis bezeichnet, die gesetzlichen Vorschriften über die Kündigung auszuschließen. Da nun anderseits auch der Grund, warum die Dienste des Klägers nicht akzeptiert wurden, bei dem Umstande, als es Sache der beklagten Firma gewesen wäre, sich im Hinblicke auf die besonderen Verhältnisse noch vor Akzeptierung des Klägers über dessen Konfession zu erkundigen, selbstverständlich die Nichtannahme seiner Dienste in keiner Weise rechtfertigen kann, so mußte dem eingeschränkten Klagebegehren stattgegeben werden.

Nr. 1227.

Die von einer Speditionsfirma ihren Beamten regelmäßig jedes Jahr ausgezahlte Bilanzremuneration ist nicht als Schenkung, sondern als Belohnung für geleistete Dienste anzusehen.

Die Höhe derselben bestimmt mangels einer Verabredung nach § 1152 a. b. G. B. das Gericht allenfalls nach dem aus der Bilanz ersichtlichen Ertrag des Geschäftes.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 30. November 1905, Cr. II, 1051/5, bestätigt mit Urteil des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Prag vom 30. Dezember 1905, Cg. II, 21/5.

Kläger A. war bei der beklagten Speditionsfirma B., die eine Hauptniederlassung in W. und 30 Zweigniederlassungen in verschiedenen Städten hat, über 18 Jahre angestellt, und zwar vom Jahre 1901 bis 1903 als stellvertretender Leiter und vom Jahre 1903 bis anfangs 1905 als selbständiger Leiter der Zweigniederlassung in P.

Während der ganzen Dienstzeit bezog Kläger außer dem Gehalte und dem Neujahrsgelde in der Höhe des letzten Monatsgehaltes nach Fertigstellung der Bilanz im Juli für das verflossene Jahr eine Bilanzremuneration, welche jedes Jahr im Betrage stieg.

Diese Bilanzremuneration betrug für das Jahr 1901 1500 K, für 1902 3000 K und für 1903 4000 K.

Eine ausdrückliche Übereinkunft über diese Remuneration und deren Höhe lag nicht vor.

Nachdem Kläger anfangs Jänner 1905 bei einem Konkurrenzunternehmen den Posten eines Leiters angenommen hatte, kündigte derselbe am 30. Jänner 1905 der beklagten Firma sein Dienstverhältnis per Ende März 1905, der Austritt wurde jedoch dann einverständlich mit dem 15. Februar 1905 vereinbart.

Die beklagte Firma habe aber den Kläger am 11. Februar 1905 wegen angeblichen Mißbrauches des Vertrauens (Art. 64, Abs. 1, H. G. B.) entlassen.

Die vom Kläger am 14. Februar 1905 überreichte Klage auf Feststellung, daß diese Entlassung grundlos erfolgt sei, wurde mit dem Urteile vom 17. Februar 1905, Cr. II 180/5 wegen Mangels eines rechtlichen Interesses an der alsbaldigen Feststellung abgewiesen.

Die beklagte Firma hat dem Kläger am 29. Juli 1905 für das Jahr 1904 die Bilanzremuneration bloß mit dem Betrage von 1900 K bestimmt. Der Bilanzgewinn der vom Kläger geleiteten Zweigniederlassung betrug laut beiderseitigen Parteivorbringens im Jahre 1903 138.341 K 42 h, hingegen im Jahre 1904 wegen ungünstiger Geschäftsverhältnisse und weil die Elbeschiffahrt infolge niedrigen Wasserstandes durch drei Monate eingestellt war, bloß 96.217 K 63 h.

Kläger beansprucht für das Jahr 1904 dieselbe Bilanzremuneration wie für das Jahr 1903, nämlich 4000 K, respektive nach Abzug des empfangenen Betrages von 1900 K die Auszahlung des Restes von 2100 K.

Die beklagte Firma wendet im allgemeinen ein, daß die Bilanzremuneration eine freiwillige Schenkung seitens der Firma sei, welche den Zweck habe, die Beamten zu einem besonderen Fleiße und einer besonderen Tätigkeit anzuspornen und daß daher eine rechtliche Verpflichtung zur Zahlung der Remuneration nicht bestehe und daß dieselbe nach freiem Ermessen seitens der Firma bestimmt werde.

Die Beklagte beantragt deshalb Abweisung der Klage.

Die Beklagte wurde zur Zahlung von 900 K verurteilt und bezüglich 1200 K die Klage abgewiesen.

Gründe: Was zunächst die rechtliche Natur der Bilanzremuneration anlangt, ist das Gewerbegericht der Ansicht, daß diese Remuneration keine Schenkung, sondern eine Belohnung für geleistete Dienste ist, was aus den eigenen Angaben der Beklagten über den Zweck der Remuneration sich ergibt; denn wenn diese Remuneration den Zweck hat, den Beamten zu einem besonderen Fleiße und zu besonderen Arbeiten anzueifern, bildet sie zugleich eine Belohnung für den besonderen Fleiß und die besondere Tätigkeit.

Hieraus folgt, daß dem Kläger ein klagbarer Anspruch auf diese Remuneration zusteht.

Da jedoch die Höhe dieser Belohnung, wie durch Geständnis der Parteien festgestelllt ist, weder durch Verabredung noch durch ein Gesetz festgestellt ist, hat sie nach § 1152 a. b. G. B. der Richter zu bestimmen.

Schon aus dem Worte Bilanzremuneration ergibt sich, daß sie eine nach der Bilanz sich richtende Belohnung ist.

Da diese Remuneration den Zweck hat, den Beamten zu einer besonderen Tätigkeit und hauptsächlich zur Vergrößerung des Bilanz-

gewinnes jener Niederlassung, bei der er tätig ist, anzuspornen, kann bei Bestimmung dieser Remuneration für das Gericht nur die Bilanz der vom Kläger geleiteten Filiale maßgebend sein, da er durch seine Tätigkeit den Bilanzgewinn nur dieser Filiale zu vergrößern in der Lage war, nicht jedoch auch den Gewinn bei den anderen Filialen oder beim Hauptunternehmen.

Da, wie durch Geständnis der Parteien sichergestellt ist, der Kläger für das Jahr 1903 bei einem Bruttoerträgnisse der Filiale von 138.341 K 72 h an Remunerationen 4.000 K erhielt, und im Jahre 1904 der Bruttogewinn nur 96.217 K 63 h beträgt, wurde die Proportion nachstehend berechnet:

$$x : 4.000 = 96.217 : 138.341$$

$$x = \frac{4.000 \times 96.217}{138.341} = 2.782 \text{ K.}$$

Das Gericht hat die strittige Remuneration mit dem runden Betrage von 2.800 K als angemessen bestimmt.

Da dem Kläger bisher auf diese Remuneration bloß 1.900 K ausbezahlt wurden, war bezüglich des Betrages von 900 K der Klage statt zu geben, bezüglich des Betrages von 1.200 K dieselbe abzuweisen.

Der Einwand des Klägers, daß der Gewinn der von ihm geleiteten Filiale nur durch von ihm unabhängige Tatsachen, nämlich schlechten Geschäftsgang und dreimonatliche Einstellung der Elbeschifffahrt geringer wurde, ist nicht stichhältig, weil bei Abgang einer besonderen Vereinbarung Bilanzremunerationen geradeso wie Tantiemen nur nach dem faktischen Gewinn zu berechnen sind und allfällige Zufälle nicht den Dienstgeber, sondern den Dienstnehmer treffen.

Das Landes- als Berufungsgericht in Prag hat über Berufung beider Teile mit dem Urteile vom 31. Dezember 1905, Cg II 21/5, das erstrichterliche Urteil mit folgender Begründung bestätigt:

Die Berufung der beklagten Firma gegen den grundsätzlichen Spruch über die Verpflichtung zur Zahlung der sogenannten Bilanzremuneration erscheint im vorliegenden Falle nicht begründet.

Eine vertragsmäßige Pflicht liegt allerdings nicht vor, es wurde jedoch festgestellt, daß die Auszahlung von Remunerationen nach Maßgabe der steigenden Jahreserträgnisse an die Beamten bei der Firma B. üblich war, daß diese Bilanzremuneration bisher nie verweigert, sondern stillschweigend zugestanden worden ist. (§ 863 a. b. G. B.)

In tatsächlicher Beziehung wurde festgestellt, daß Kläger länger als 18 Jahre im Handelsgeschäfte der Fima B bedienstet war, zuletzt als Leiter der P. Zweigniederlassung, und daß er seinen Dienst bis zum Austritte klaglos versehen hatte.

Der Übertritt in die Dienste eines anderen gleichartigen Handelsunternehmens konnte ihm wohl nicht verwehrt werden, zur Mitteilung der diesfalls eingeleiteten Verhandlungen war er nicht verpflichtet; ein Treubruch im Dienste oder ein tatsächlicher Mißbrauch des Vertrauens kann dem Kläger nicht zur Last gelegt werden und wurde insbesondere das vermeintliche durch Parteivernehmung eventuell festzustellende Verraten der Offertansätze an ein Konkurrenzunternehmen nicht glaubhaft gemacht und näher gar nicht bezeichnet.

Mit Rücksicht auf die bisherige Gepflogenheit war Kläger, nachdem er durch mehrere Jahre (insbesondere auch im Jahre 1904) den Dienst klaglos und ersprießlich versehen hatte und ihm für das Vorjahr 1903 eine Bilanzremuneration per 4000 K gewährt wurde, — berechtigt, auch für das Jahr 1904 eine entsprechende, seine Gehaltsbezüge ergänzende Entlohnung anzusprechen.

Diese besondere Remuneration wurde eben stillschweigend vorausgesetzt und zugestanden, so daß sie unter den bei der Firma B. bestehenden Dienst- und Lohnverhältnissen als ein rechtlicher Anspruch bezeichnet werden kann.

Da jedoch die Höhe dieser üblichen Entlohnung nicht vereinbart worden ist, und die Bilanzergebnisse bei den einzelnen Filialen zeitlich verschiedene waren, so hat im vorliegenden Falle der Richter den Betrag der entsprechenden Remuneration mit Rücksicht auf die Parteien festzusetzen. (§ 1152 a. b. G. B.)

Das Gericht erster Instanz hat bei Abgang einer besonderen vertragsmäßigen Vereinbarung und eines anderweitigen verläßlichen Maßstabes den Bruttogewinn der P. Filiale zu Grunde gelegt und den so ermittelten Remunerationsanteil per 2.782 K zu Gunsten des Klägers auf 2.800 K abgerundet.

Der Kläger kann sich also dadurch nicht als beschwert erachten, zumal dieser Betrag den tatsächlichen Ergebnissen seiner leitenden Tätigkeit in P. entspricht und als angemessen bezeichnet werden muß.

Nachdem dem Kläger auf den so ermittelten Remunerationsbetrag per 2.800 K der Teilbetrag per 1.900 K bereits geleistet worden ist, so wurde ihm nur der Rest per 900 K zugesprochen und der Mehranspruch per 1.200 K bis zur Höhe von 4.000 K abgewiesen.

Da sonach die Berufung des Klägers auch nicht begründet erscheint, so wurde das angefochtene Urteil erster Instanz zur Gänze bestätigt.

Nr. 1228.

Ansprüche der Angestellten der Konsumvereine gehören nicht vor die Gewerbegerichte.

Beschluß des Gewerbegerichtes Wien vom 8. Juni 1905, Cr. VI, 825/5.

Nach § 3 der Statuten des E. W. K. V. hat diese Unternehmung den Zweck, die für den Haushalt ihrer Mitglieder erforderlichen Gebrauchsgegenstände — anzuschaffen — oder herzustellen. Zum Bezug der von der Genossenschaft angeschafften Waren sind nur die Mitglieder selbst berechtigt. Es ergibt sich hieraus, daß der Verein kein der Gewerbeordnung unterliegendes Gewerbe betreibt, da seiner Tätigkeit das Moment des gewerblichen Gewinnes vollständig fehlt.

Da nun nach § 1 Gew. Ger. G. das Gewerbegericht nur zuständig ist zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und deren Arbeitern, der Konsumverein aber ein solcher gewerblicher Unternehmer nicht ist, ergibt sich, daß die vorliegende Klage wegen sachlicher Unzuständigkeit abzuweisen und an die ordentlichen Gerichte zu verweisen ist.

Nr. 1229.

Klagen der Angestellten eines Ausstellungsbureaus gegen dessen Inhaber gehören nicht vor das Gewerbegericht. Art. V lit. f Kundm. Pat. z. Gew. O.

Beschluß des Gewerbegerichtes Wien vom 17. Juni 1905, Cr. VI, 884/5.

Nach den Angaben des Klägers war dieser bei der Beklagten gegen Provision beschäftigt. Die Beklagte übernimmt nach den Klagsangaben und den vorliegenden zwei Zirkularien die gesamte Durchführung der Beteiligung ihrer Kunden an offiziellen Ausstellungen; die Unternehmung der Beklagten, für welche Kläger Dienste geleistet hat, stellt sich daher als Privatgeschäftsvermittlung im Sinne des Artikel V lit, f Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung dar, auf welche die Gewerbeordnung keine Anwendung zu finden hat. Demgemäß gehören auch Streitigkeiten zwischen den Angestellten einer solchen Unternehmung und dieser selbst nicht zu den gewerblichen Rechtsstreitigkeiten im Sinne des § 1 Gew. O. und ist daher das Gewerbegericht für die vorliegende Klage sachlich unzuständig.

Nr. 1230.

Klagen des Unternehmers gegen den gewesenen Angestellten auf Rückersatz der Steuerbeträge, die der Unternehmer nach dem Aus-

tritte des Angestellten für diesen bezahlt hat, gehören nicht vor das Gewerbegericht.

Beschluß des Gewerbegerichtes Wien vom 30. Juni 1905, Cr. VI, 793/5.

Der Kläger hat für den Beklagten, der im Jahre 1898 und 1899 im damaligen Handelsgewerbe des Klägers bedienstet war, lange nach dessen Austritte im Jahre 1905 infolge Aufforderung der Steuerbehörde einen Personal-Einkommensteuerrückstand von 32 K bezahlen müssen und begehrt mit vorliegender Klage dessen Rückersatz.

Da hieraus hervorgeht, daß das Arbeitsverhältnis, durch welches die gewerbegerichtliche Zuständigkeit begründet werden soll, zur Zeit der Steuerzahlung, durch welche erst der eventuelle Ersatzanspruch des Klägers erstand, längst nicht mehr bestand, so ergibt sich, daß das Gewerbegericht für die vorliegende Rechtssache sachlich unzuständig ist, denn nur dann, wenn der gesamte Tatsachenkomplex, auf den sich der Klageanspruch stützt, in die Zeit des bestandenen Arbeitsverhältnisses fällt, kann von einem Entschädigungsanspruche aus dem Arbeitsverhältnisse gesprochen werden. Im vorliegenden Falle bildet das aufgelöste Arbeitsverhältnis zwar die gesetzliche Grundlage für die Haftpflicht des Klägers der Steuerbehörde gegenüber, die Tatsache aber, aus welcher der Kläger nunmehr einen konkreten Regreßanspruch gegen den Beklagten ableitet, fällt bereits außerhalb des Rahmens des Dienstverhältnisses.

Nr. 1231.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für die Klage des Gläubigers des Angestellten, dem die Bezüge des letzteren überwiesen wurden.

Beschluß des Gewerbegerichtes Wien vom 8. Juni 1905, Cr. VI, 826/5.

Der Anspruch des Klägers stützt sich darauf, daß dem Kläger zur Hereinbringung einer Forderung gegen den Buchhalter der beklagten Firma E. B. die Pfändung und Überweisung der diesem als Buchhalter der beklagten Firma zustehenden Dienstbezüge bewilligt wurde, daß mithin der Kläger als Singularrechtsnachfolger des Buchhalters der beklagten Firma dessen Gehaltsansprüche gegen diese Firma geltend zu machen berechtigt sei.

Da nun nach § 1 des Gew. Ger. G. das Gewerbegericht nur zuständig ist zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und deren Arbeitern sowie zwischen solchen Arbeitern untereinander (aus gemeinsam übernommener Arbeit) und diese ausschließliche Sondergerichtsbarkeit über den Kreis der im § 1 Gew. Ger. G. genannten Personen in keiner Weise erweitert werden kann und weder Universalrechtsnachfolger

noch Singularrechtsnachfolger der ursprünglichen Vertragsteile unter die Begriffsbestimmung des § 1 Gew. Ger. G. fallen, so ergibt sich, daß das Gewerbegericht für die vorliegende Rechtssache unzuständig ist.

Nr. 1232.

Wird die im § 99 Gew. O. vorgeschriebene Form nicht eingehalten, so entsteht kein Lehrvertrag.

Urteil des Gewerbegerichtes in Prag vom 13. Februar 1906, Cr. IV, 107/6 *).

Kläger verlangt vom Beklagten die Ausstellung eines Zeugnisses über die bei ihm vom 15. März bis 10. November 1891 zugebrachte Lehrzeit.

Beklagter behauptet, daß er den Kläger gar nicht kenne und sich nicht erinnere, ob und in welcher Eigenschaft Kläger jemals bei ihm beschäftigt war.

Kläger, welcher im Jahre 1891 18 Jahre alt war, gibt zu, daß sein gesetzlicher Vertreter keinen förmlichen Lehrvertrag mit dem Beklagten abgeschlossen hat, beharrt jedoch dabei, daß er in der oben erwähnten Zeit als Lehrling beim Beklagten in Verwendung stand, weil ihn die Maurerpoliere des Beklagten J. B. und J. K. in seiner Vertretung in die Lehre aufgenommen und er unter ihrer Aufsicht beim Beklagten als Lehrling gearbeitet habe.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Lehrvertrag kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden, im ersteren Falle „muß" der Vertragsabschluß vor der Genossenschaftsvorstehung, oder, wenn der Lehrherr keiner Genossenschaft angehört, vor der Gemeindebehörde stattfinden. Im zweiten Falle „ist" der Vertrag sofort nach Abschluß der Genossenschaftsvorstehung, resp. der Gemeindebehörde einzusenden. In beiden Fällen „muß" er in einem hiezu anzulegenden Protokollsbuche verzeichnet werden (§ 99, Abs. 2, Gew. O).

Was der Lehrvertrag enthalten „muß" ist gleichfalls im § 99, Abs. 4, unter Z. 1 bis 6 Gew. O. vorgeschrieben.

Aus diesen gesetzlichen Bestimmungen folgt, daß für den Lehrvertrag eine bestimmte Form gesetzlich statuiert erscheint, deren Nichteinhaltung den Vertrag ungültig macht (§ 883 a. b. G. B.).

Durch die vom Kläger angegebenen tatsächlichen Umstände erscheint festgestellt, daß die Aufnahme des im Jahre 1891 minderjährigen Klägers als Lehrling des Beklagten auf Grund eines besonderen

*) Vgl. Entscheidung des Obersten Gerichtshofes vom 7. Jänner 1903, Z. 16623 ex 1902.

unter Beobachtung der gesetzlich vorgeschriebenen Förmlichkeiten abgeschlossenen Vertrages nicht geschehen ist, weßhalb auch zwischen dem Kläger und dem Beklagten kein Lehrverhältnis entstanden ist, daher auch nicht aufgelöst werden konnte, woraus folgt, daß Kläger die Ausstellung des im § 104 Gew. O. vorgesehenen Zeugnisses vom Beklagten zu verlangen nicht berechtigt ist und seine Klage daher abzuweisen war.

Nr. 1233.

Der Lehrling kann austreten, wenn ihn der Lehrmeister ohne genaue Bestimmung der Lehrzeit nur mündlich aufgenommen hat und sich weigert, den Vertrag vor der Genossenschaftsvorstehung abzuschließen und in das Protokollsbuch der Genossenschaftsvorstehung nach § 99 Gew. O. eintragen zu lassen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Lemberg vom 30. November 1906, Cr. I, 1643/6.

Der minderjährige Kläger wurde vor dritthalb Jahren vom Beklagten mündlich als Schusterlehrling aufgenommen und als solcher vom Beklagten gegen Kost, Wohnung und Bekleidung verwendet. Der Vormund des minderjährigen Lehrlings wurde nicht zugezogen und die Dauer der Lehrzeit nicht bestimmt. Der Kläger verlangte öfters einen genauen Lehrvertrag und die Verzeichnung desselben bei der Schuhmachergenossenschaft. Der Beklagte tat es nicht, er besorgte aber schließlich ein Arbeitsbuch für den Kläger, das er bei sich behielt.

Der Kläger verließ infolgedessen die Lehre und trat bei einem anderen Meister ein, der ihn sofort auf zwei Jahre in die Lehre gegen Verzeichnung des Vertragsabschlusses bei der Schuhmachergenossenschaft aufnahm. Der Beklagte behielt das Arbeitsbuch, das erlegte Schulzeugnis und die Kleidungsstücke des Klägers und beantragte die Abweisung des auf Rückstellung dieser Gegenstände gerichteten Klagebegehrens und begründet seinen abweislichen Antrag damit, daß die Verzögerung der Verzeichnung eines Vertragsabschlusses vor der Behörde aus Schuld der Mutter des Klägers erfolgte, da sie nach Amerika ausgewandert sei und vorher den nötigen Taufschein zu obigem Zwecke zu besorgen hatte.

Dem gemeinschaftlich mit seinem Vormunde vom Kläger gestellten Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Es steht fest, daß der Beklagte trotz dritthalbjähriger Verwendung des minderjährigen Klägers als Lehrling sich nicht nach den Vorschriften des § 99 Gew. O. gerichtet hat.

Dem Lehrverhältnisse mangelten die wesentlichen Punkte, nämlich die Zeit der Dauer und die Verzeichnung eines Vertragsabschlusses vor der Schuhmachergenossenschaft.

Das Gesetz läßt nach § 98 a Gew. O. auch eine zweijährige Lehrzeit zu.

Da aber der Kläger sogar schon über diese Zeit in der Lehre stand und unter obigen Umständen nicht wußte, wann und wie er zur Erlangung eines Lehrbriefes kommen kann, so war das Auflösen dieses Lehrverhältnisses und der Übergang zu einem anderen Schuhmacher, bei welchem das Lehrverhältnis genau bestimmt und den anderen Gesetzeserfordernissen entsprochen wurde, gerechtfertigt. Das Verhalten des Beklagten bildet nach § 246 a. b. G. B. eine wichtige Ursache zum Aufheben des vorigen Verhältnisses. Das Begehren des Klägers auf Rückstellung der ihm vorenthaltenen Sachen erscheint also begründet, da der Beklagte an denselben kein Pfandrecht nach §§ 447 u. 449 a. b. G. B. nachgewiesen hat.

Nr. 1234.

Wird das Lehrverhältnis dadurch aufgelöst, daß der Lehrling aus der Lehre entlauft und der Lehrherr ihn nicht mehr in die Lehre aufnehmen will, so ist der Lehrherr verpflichtet, dem Lehrling ein Zeugnis im Sinne des § 104, Abs. 1, Gew. O. auszustellen.

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 10. Juli 1906, Cr. III, 739/6.

Der auf vier Jahre in die Lehre aufgenommene Lehrling entlief dem Lehrherrn ohne gesetzlichen Grund nach einem Jahre; der Vater des Lehrlings bat wiederholt den Lehrherrn, den Lehrling wieder aufzunehmen, jener lehnte dies jedoch entschieden ab.

Infolge dessen fordert der Vater im Namen des minderjährigen Lehrlings vom Meister ein Zeugnis über die zugebrachte Lehrzeit, das Betragen des Lehrlings und die gewonnene Ausbildung im Gewerbe im Sinne des § 104, Abs. 1, Gew. O., der Lehrherr verweigert jedoch die Ausstellung des Zeugnisses, weil der Lehrling aus der Lehre entlief.

Der Klage des Lehrlings auf Ausstellung des Zeugnisses wurde stattgegeben.

Gründe: Der erste Absatz des § 104 Gew. O. spricht allgemein von der „Auflösung des Lehrverhältnisses“, ohne zu unterscheiden, wer sie verschuldet oder was sie veranlaßt hat; in jedem Falle der Auflösung des Lehrverhältnisses ist daher der Lehrherr zur Ausstellung eines Zeugnisses im Sinne des § 104, Abs. 1 Gew. O. verpflichtet.

Das Lehrverhältnis wurde nicht durch das Entlaufen des Lehrlings allein, sondern erst durch die nachträgliche Erklärung des Lehrherrn, den Lehrling nicht mehr aufzunehmen, aufgelöst.

Nr. 1235.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Willensübereinstimmung beider Parteien.

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 5. Jänner 1906, Cr. IV, 1/6.

Kläger hat seit 16. Februar 1905 beim Beklagten als Glasschleifer gearbeitet. Kündigung war ausgeschlossen und vereinbart, daß der Lohnvertrag nur Samstag bei der Lohnzahlung gelöst werden darf.

Sonntag, den 31. Dezember 1905, mittags erschien Kläger beim Beklagten, verlangte von ihm sein Arbeitsbuch und wollte die Arbeit verlassen.

Beklagter verweigerte unter Berufung auf die getroffene Verabredung die Herausgabe des Arbeitsbuches.

Nachdem sich der Kläger entfernt hatte, überlegte sich der Beklagte die Sache und schickte dem Kläger das ordnungmäßig ausgefüllte Arbeitsbuch in die Wohnung, wo es in Abwesenheit des Klägers am selben Tage um $2^1/_2$ Uhr nachmittags übergeben worden ist.

Ohne mit dem Beklagten gesprochen zu haben, hat Kläger am 2. Jänner 1906 die Klage auf Bezahlung des Lohnes für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist überreicht. Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Abgesehen davon, daß Kläger auf Grund des zwischen ihm und dem Beklagten bestandenen Lohnvertrages nur auf den Lohn bis einschließlich Samstag den 6. Jänner 1906 Anspruch hätte, erscheint die Klage zur Gänze unbegründet.

Beklagter hat nur dem Wunsche des Klägers, wenn auch nicht sofort, entsprochen, und wenn Kläger mit der vom Beklagten nachträglich zum Ausdruck gebrachten Einwilligung in die Auflösung des Lohnvertrages nicht mehr einverstanden war, was Beklagter nicht wissen konnte, war es seine Sache, den Beklagten zu verständigen, daß er auf der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr besteht und weiter bei ihm zu arbeiten gedenkt. Hat er dies unterlassen, so hat er seinem Klagsanspruche jede Berechtigung entzogen, weil heute nicht behauptet werden kann, daß Beklagter den zwischen ihm und dem Kläger bestandenen Lohnvertrag einseitig gelöst hätte.

Nr. 1236.

Wird während der laufenden 14tägigen Kündigungsfrist eine kürzere zwischen den Parteien vereinbart, so gilt die letztere.

Äußert sich eine der Parteien über einen Antrag des Gegners mit den Worten: „Mir ist es gleich!“ so gilt dies als Zustimmung (§§ 72, 77 Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 5. Juli 1906, Cr. III, 714/6.

Kläger trat am 19. März 1906 beim Gegner als Taschnergehilfe gegen 14 tägige Kündigung in die Arbeit ein. Am 23. Juni l. J. kündigte der Kläger dem Gegner auf 14 Tage, worauf der Beklagte sagte: „Sie können auch in einer Woche gehen!“ Kläger erwiderte zuerst, er habe keine Stelle, aber nach kurzem Bedenken fügte er bei: „Na, mir ist es gleich!“ Nach einer Woche, also am 30. Juni fragte Beklagter den Kläger: „Soll ich Ihnen Ihr Arbeitsbuch unterfertigen?“ und Kläger antwortete: „Ja“.

Hierauf füllte Beklagter das Arbeitsbuch aus, übergab es dem Kläger und dieser entfernte sich dankend.

Gleich darnach erhob er gegen den Gewerbsinhaber die Klage auf Ersatz des Lohnes für die zweite Kündigungswoche.

Die Klage wurde abgewiesen; denn: Nach Erhalt der 14-tägigen Kündigung von Seite des Klägers stellte Beklagter demselben den Antrag auf eine Verkürzung der Kündigungsfrist auf eine Woche und dieser Antrag wurde vom Kläger durch die Äußerung: „Mir ist es gleich!“ und durch die Antwort „Ja“ angenommen. Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist daher diese kürzere Frist maßgebend.

Nr. 1237.

In den Worten: „So geht es nicht weiter, suche dir eine Stelle!“ liegt keine deutliche Kündigung.

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 14. September 1906, Cr. I, 892/6.

Kläger war als Bäckergehilfe gegen 14tägige Kündigung beim Beklagten beschäftigt.

Da das Geschäft des Beklagten nicht prosperierte, sagte er bei einer samstägigen Lohnauszahlung zum Kläger, mit dem er sonst vollkommen zufrieden war: „Fritz, so geht es nicht weiter, suche dir eine Stelle!“ Nach Ablauf von 14 Tagen, nachdem Kläger keine Miene machte, den Dienst zu verlassen, wiederholte Beklagter zu ihm: „Ich gebe dir noch eine Woche Frist, suche dir eine Stelle!“ Nachdem auch diese Woche verstrichen war und Kläger den Dienst beim Beklagten nicht verlassen wollte, hat ihn Beklagter entlassen.

Kläger war mit dieser Entlassung nicht einverstanden und klagte gemäß § 84 Gew. O. auf Vergütung der vereinbart gewesenen Genüsse für die ganze 14tägige Kündigungsfrist.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Beklagter behauptet, daß er dem Kläger ordnungsgemäß auf 14 Tage gekündigt und nur aus Mitleid die Kündigungsfrist noch um eine Woche erstreckt habe.

Es kann jedoch in den Worten: „So geht es nicht weiter, suche dir eine Stelle!", eine Kündigung überhaupt nicht erblickt werden, vielmehr lediglich eine Aufforderung, sich um eine andere Stelle umzusehen. In diesen Worten liegt eine benevolente Geneigtheit des Beklagten für den Fall, als Kläger eine andere Stelle finden sollte, das Dienstverhältnis aufzulösen. Wenn nun Kläger entweder keine andere Stelle fand oder aber um keine andere Stelle sich bewarb, blieb dem Beklagten nichts anderes übrig, als nunmehr durch eine bestimmte Erklärung dem Kläger auf 14 Tage zu kündigen. Es genügte nicht zu sagen: „Ich gebe dir noch eine Woche Frist, suche dir eine Stelle!" — weil bisher eine Kündigung nicht erfolgt ist und durch die letzteren Worte auch keine Kündigung gegeben wird.

Es war somit der Kläger durch die nachher erfolgte Entlassung in seinem Rechte verletzt und konnte berechtigterweise Anspruch auf Ersatz für die ganze Kündigungsfrist erheben.

Nr. 1238.

Entlassung des wegen Übertretung nach § 3, Gesetz vom 7. April 1870, R. G. Bl. Nr. 43 (Koalitionsrecht), verurteilten Arbeiters § 82 lit. d Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 15. Mai 1906, Cr. IV, 530/6.

Der in der Ziegelei des Beklagten beschäftigte Kläger wurde als des Verbrechens der öffentlichen Gewalttätigkeit nach § 98 lit. a St. G. B. verdächtig verhaftet, und vom Gewerbeinhaber ohne Kündigung aus der Arbeit entlassen. Die Anklage wegen des erwähnten Verbrechens führte zu dessen Verurteilung bloß wegen der Übertretung des § 3, Gesetz vom 7. April 1870 R. G. Bl. Nr. 43.

Die auf Vergütung des Lohnes und der sonst vereinbarten Genüsse für die ganze Kündigungsfrist gerichtete Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Unstreitig und durch die Strafakten bewiesen ist, daß sich Kläger einer strafbaren Handlung schuldig gemacht hat, welche seine Verurteilung wegen der Übertretung des § 3, Gesetz vom 7. April 1870, R. G. Bl. Nr. 43, zur Folge hatte, und ist bloß die Frage zu entscheiden, ob diese strafbare Handlung geeignet ist, den Kläger des Vertrauens des Beklagten unwürdig erscheinen zu lassen (§ 82 lit. d Gew. O.). Diese Frage muß bejaht werden, denn das

Gesetz über das Koalitionsrecht verfolgt den Zweck, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Ausführung ihres freien Entschlusses, Arbeit zu geben oder zu nehmen, zu schützen. Wenn Kläger an der Ausführung dieses freien Entschlusses einen, wenn auch in einem anderen Gewerbsbetriebe beschäftigten, Arbeiter durch Mittel der Einschüchterung gehindert hat, so kann er wohl auf das Vertrauen des Beklagten keinen Anspruch mehr machen. Denn Beklagter muß mit Recht besorgen, daß Kläger bei sich darbietender Gelegenheit auch im Gewerbsbetriebe des Beklagten ebenso handeln wird und diese begründete Besorgnis kann nur Mißtrauen und kein Vertrauen wecken.

Die vorzeitige Entlassung des Klägers erfolgte daher aus dem gesetzlich zulässigen Grunde des § 82 lit. d Gew. O. Von einer Lohnvergütung gemäß § 84 Gew. O. kann keine Rede sein und war die Klage abzuweisen.

Nr. 1239.

Eine irrtümliche, infolge Widerspruches sofort zurückgezogene vorzeitige Entlassung begründet nicht den Anspruch auf Lohnvergütung gemäß § 84 Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 15. Juni 1906, Cr. IV, 602/6.

Beim Eintritte des Ofenbauers A in die Arbeit zum Beklagten B wurde ein Wochenlohn von 17 K, über die Kündigung aber nichts vereinbart. Nach der zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern für den Ofenbau vereinbarten Preisliste gilt 8tägige Kündigungsfrist.

Am 26. Mai 1906 hat Beklagter dem Kläger ohne Fristangabe gekündigt und am nächsten Samstag, 2. Juni 1906, wurde dem Kläger der Lohn und das Arbeitsbuch ausgefolgt, in welches der 2. Juni 1906 als Austrittstag eingetragen war.

Kläger hat gegen die 8tägige Kündigungsfrist protestiert und insbesondere darauf hingewiesen, daß für das Arbeitsverhältnis die in der Preisliste bestimmte 8tägige Kündigungsfrist nicht gelten könne, weil weder Beklagter noch Kläger auf diese Preisliste beim Arbeitseintritte sich berufen und Beklagter auch den Lohn nach dieser Preisliste dem Kläger nicht gezahlt habe.

Beklagter hat sofort dem Kläger freigestellt, noch die nächste Woche bis 9. Juni 1906 bei ihm in Arbeit zu verbleiben, was jedoch Kläger unter Hinweis auf das ihm ausgefolgte Arbeitsbuch, in welchem der 2. Juni 1906 als Austrittstag eingetragen erscheint, ablehnte. Er klagt auf Vergütung des Lohnes für den noch übrigen Teil der Kündigungsfrist.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Beklagter, welcher sich auf Grund der im Tatbestande erwähnten Preisliste zur 8tägigen Kündigung des Klägers für berechtigt und die 8tägige Kündigungsfrist für selbstverständlich hielt, hat dem Kläger infolge seiner Einwendung sofort freigestellt, noch weitere 8 Tage bei ihm in Arbeit zu verbleiben und sich dadurch zur gesetzlichen Kündigungsfrist des § 77 Gew. O. für verpflichtet erklärt, bevor noch dem Kläger aus der gar nicht beabsichtigten vorzeitigen Entlassung ein Schaden erwachsen konnte und hat Kläger dieses Anerbieten unter dem nichtigen Vorwande abgelehnt, daß in sein Arbeitsbuch der 2. Juni 1906 als Austrittstag bereits eingetragen worden ist, was doch leicht und ohne Schädigung des Klägers hätte korrigiert werden können.

Nachdem § 84 Gew. O. wenigstens die Möglichkeit eines vom Gewerbsinhaber verursachten Schadens zur Voraussetzung hat und den Hilfsarbeiter bloß vom Beweise der Höhe dieses Schadens befreit, im vorliegendem Falle aber Kläger den etwa erlittenen Schaden selbst verschuldet hat und nicht Beklagter, dessen Vorgang gar nicht dazu geeignet war, dem Kläger einen Schaden zuzufügen, erscheint die Klage grundlos und war abzuweisen.

Nr. 1240.

Kann die Mitteilung und Verbreitung wahrer Begebenheiten aus dem Gewerbsbetriebe einen Schadenersatzanspruch der Arbeitnehmer begründen, auf welche sich diese Mitteilung bezieht und denen dadurch die Erlangung von Arbeit erschwert wird?

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 7. August 1906, Cr. IV, 687/6, bestätigt mit Urteil des k. k. Landesgerichtes Prag vom 15. September 1906, Cg. II, 12/6.

Die vom Steinschleifer A gegen den Steinmetz B überreichte Klage auf Zahlung von 4 K täglich, bis er Arbeit gefunden haben wird, wurde a limine wegen sachlicher Unzuständigkeit an das zuständige ordentliche Gericht gewiesen, weil es sich um eine Streitigkeit über einen Entschädigungsanspruch aus einer widerrechtlichen Handlung des Beklagten und nicht aus dem Arbeitsverhältnisse, § 4 lit c, Gesetz vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, handelt, indem Kläger in seiner Klage behauptet, Beklagter habe an die Steinmetze ein Flugblatt versendet, in welchem vor der Aufnahme des Klägers in Arbeit gewarnt wird und Kläger habe infolge dieses Flugblattes bis jetzt umsonst Arbeit gesucht.

Über Rekurs des Klägers hat die zweite Instanz den zurückweisenden Beschluß erster Instanz abgeändert, weil im § 4 lit. d zit. Ges. alle nach § 80, g, Gew. O. unzulässigen Eintragungen und Anmerkungen über die Eignung der Hilfsarbeiter gemeint sind, wenn sie auch in anderer Weise als durch Eintragung in das Arbeitsbuch erfolgen.

Die mündliche Verhandlung über die Klage ergab nachstehenden Sachverhalt.

In P. besteht ein Verein der Steinmetzmeister und verwandter Gewerbszweige zur Verteidigung ihrer Interessen, dessen Mitglied auch Beklagter ist; die Statuten dieses Vereines sind behördlich genehmigt und deren § 15 lautet:

„Jedes Vereinsmitglied ist verpflichtet, den ausgebrochenen Streik dem Vereinsobmanne sofort anzuzeigen und die wahre Ursache desselben anzugeben. Auf Grund dieser Anzeige leitet der Ausschuß Erhebungen ein, für welche nähere Vorschriften in der Geschäftsordnung enthalten sein werden."

Die zur behördlichen Genehmigung nicht vorgelegte Geschäftsordnung enthält im Abs. 4 nachstehende Bestimmung:

„Alle Ereignisse in den Werkstätten und Arbeitslokalen, auch außerhalb dieser, welche das Verhältnis der Arbeitnehmer und Arbeitgeber betreffen, ist jeder Arbeitgeber dem Aufsichtsrate sofort anzuzeigen verpflichtet."

In der Werkstätte des Beklagten hat sich folgender Fall ereignet.

Als Beklagter Grabsteine vom Lande für sein Gewerbe bestellte, fühlten sich Kläger und noch andere drei Arbeiter geschädigt, weil ihnen dadurch Arbeit entzogen wurde, und alle vier haben, wie die vom Beklagten geführten Zeugen bestätigten, in der Werkstätte auch dem Beklagten gegenüber sich geäußert, daß sie den Bezug der Grabsteine vom Lande schon einstellen und es dem Beklagten zeigen werden, bis er recht viele und große Bestellungen haben wird.

Beklagter hat dem Kläger und seinen drei Genossen gekündigt und hat sich Kläger, wie die vom Beklagten geführten Zeugen gleichfalls bestätigt haben, noch während der Kündigungsfrist dem Beklagten gegenüber grob und beleidigend benommen.

Bevor die Kündigungsfrist zu Ende war, hat Beklagter dem Vereine der Steinmetzmeister und verwandter Gewerbszweige am 23. Juni 1906 nachstehendes angezeigt:

„Wegen drohender Äußerungen der Steinschleifer gegen meinen Betrieb und meine Person habe ich nachstehende Steinschleifer entlassen" — (folgen die Namen der vier Arbeiter, denen gekündigt worden ist, unter Angabe des Geburtsjahres und der Zuständigkeits-

gemeinde) — „und bitte höflich mit diesen wie mit anderen ihresgleichen zu verfahren."

Der Aufsichtsrat hat sodann allen Vereinsmitgliedern den Inhalt der Anzeige des Beklagten am 26. Juni 1906 mitgeteilt und hinzugefügt:

„Wir machen hiermit die Herren Mitglieder auf die oben Angeführten aufmerksam und ersuchen, diese Steinschleifer gefälligst in Evidenz zu führen."

Mitglieder des Vereines sind alle Steinmetze in P. und den Vororten, aber kein Steinmetz vom Lande.

Kläger hat sich nach seinem Austritte vom Beklagten beim Steinmetz C um Arbeit beworben, welcher ihn nicht in Arbeit nahm, weil er keine Arbeit für ihn hatte. Als Zeuge vernommen hat C beigefügt, daß er den Kläger nicht in Arbeit genommen hätte auch, wenn er Beschäftigung für ihn gehabt hätte, und zwar wegen des Vorfalles beim Beklagten.

Beim Steinmetz D hat sich Kläger um Arbeit gar nicht beworben, weil ihm die bei D beschäftigten Arbeiter, wie Kläger behauptet, mitgeteilt haben, D hätte sich geäußert, keinen der beim Beklagten beschäftigt gewesenen Steinschleifer jemals in Arbeit zu nehmen, doch hat D als Zeuge vernommen, diese Äußerung in Abrede gestellt.

Sonst hat Kläger keine anderen Fälle angeführt, in welchen er sich umsonst um Arbeit beworben hätte.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die Schadenersatzpflicht des Beklagten setzt voraus und erfordert den Beweis einer an sich, also nach den allgemeinen Rechtsgrundsätzen widerrechtlichen vom Beklagten verschuldeten Handlung nebst dem Beweise des Schadens, im vorliegenden Falle des entgangenen Lohnes, welchen Kläger voraussichtlich verdient hätte, sowie den Beweis des ursächlichen Zusammenhanges zwischen der dem Beklagten zur Last gelegten widerrechtlichen Handlung und dem daraus für den Kläger erwachsenen Lohnverlust.

Das Gericht hat festgestellt, daß sich Kläger gegen den Beklagten und seinen Betrieb drohende Äußerungen hat zuschulden kommen lassen, und wenn Beklagter als Mitglied des Vereines durch Statuten und Geschäftsordnung gebunden, das, was sich in seiner Werkstätte ereignet hat und sein Verhältnis als Arbeitgeber zu den Arbeitnehmern betraf, wahrheitsgemäß dem Vereine angezeigt hat, so kann in diesem Vorgange eine an sich also nach den allgemeinen Rechtsgrundsätzen widerrechtliche Handlung nicht erblickt werden, wenn es auch sicher ist, daß dieser Vorgang des Beklagten die vom Aufsichtsrate an die Vereinsmitglieder erlassene Aufforderung zur Folge hatte, den Kläger

und seine drei Genossen in Evidenz zu führen, keineswegs aber, sie nicht in Arbeit zu nehmen, wie Kläger mit Unrecht behauptet hat.

Abgesehen davon hat Kläger aber auch weiter den Beweis nicht erbracht, daß er nur infolge des vom Aufsichtsrate herausgegebenen Flugblattes bis jetzt beschäftigungslos ist, denn der einzige Zeuge C., bei dem sich Kläger um Arbeit beworben hat, konnte ihn nicht in Arbeit nehmen, weil er für ihn in seinem Gewerbe keine Verwendung hatte, und sonst hat sich Kläger nirgends, auch nicht bei Steinmetzen am Lande, an welche das Flugblatt nicht gelangt ist, um Arbeit beworben, wenigstens konnte er keine anderen Fälle anführen, in welchen er mit seinem Werben um Arbeit überhaupt und infolge des Flugblattes insbesondere abgewiesen worden wäre.

Nachdem somit weder eine widerrechtliche Handlung des Beklagten vorliegt, noch auch der ursächliche Zusammenhang zwischen dem Umstande, daß Kläger bis jetzt beschäftigungslos ist, und der dem Beklagten zur Last gelegten angeblich widerrechtlichen Handlung bewiesen erscheint, kann von einer Schadenersatzpflicht des Beklagten keine Rede sein und war die Klage daher abzuweisen.

Über Berufung des Klägers hat die zweite Instanz das Urteil bestätigt.

Gründe: Das Berufungsgericht erachtet die Berufung des Klägers für unbegründet.

Die Klage, welche diesem Rechtsstreite zu Grunde liegt, ist eine Schadenersatzklage; Kläger hat somit den Beweis zu erbringen, daß ihm aus der widerrechtlichen Handlung des Beklagten ein Schaden erwachsen ist.

Die widerrechtliche Handlung des Beklagten erblickt Kläger darin, daß Beklagter dem Vereine der Steinmetzmeister und verwandter Gewerbszweige zur Verteidigung ihrer Interessen am 23. Juni 1906 seinen Namen mit näheren Daten, insbesondere unter Angabe des Geburtsjahres und der Zuständigkeitsgemeinde angezeigt hat.

Unstreitig ist, daß in P. ein behördlich genehmigter Verein der Steinmetzmeister und verwandter Gewerbszweige zur Verteidigung ihrer Interessen besteht und daß Beklagter Mitglied dieses Vereines ist, festgestellt ist auch weiter, daß dieser Verein seinen Mitgliedern in der Geschäftsordnung, welche allerdings nicht behördlich genehmigt erscheint, zur Pflicht macht, alle Ereignisse in den Werkstätten und Arbeitslokalen, auch außerhalb dieser, welche das Verhältnis der Arbeitnehmer und Arbeitgeber betreffen, dem Aufsichtsrate sofort anzuzeigen.

Das Einsenden des im Tatbestande näher bezeichneten Schreibens des Beklagten an den Verein ist zugestanden.

In diesem Einsenden des Schreibens vom 23. Juni 1906 durch den Beklagten an den Verein erblickt das Berufungsgericht keine widerrechtliche Handlung des Beklagten, aus welcher ein dem Kläger vom Beklagten zu ersetzender Schaden hätte erwachsen können.

Der Inhalt des Schreibens beruht, wie das Gewerbegericht auf Grund von Zeugenaussagen festgestellt hat, auf Wahrheit und in der Angabe, daß Kläger entlassen worden ist, obwohl ihm in der Tat bloß gekündigt wurde, erblickt das Berufungsgericht keine Bestätigung einer Unwahrheit, weil im gewöhnlichen Sprachgebrauche das Wort „entlassen" gebraucht wird, auch wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gekündigt hat.

Beklagter hat daher dem Vereine keine Unwahrheit mitgeteilt und zur Berichterstattung darüber, daß er dem Kläger gekündigt, bzw. ihn entlassen habe, war er als Vereinsmitglied verpflichtet.

Mit der Einsendung des Schreibens war die Handlung des Beklagten beendet und durch gar nichts ist bewiesen, daß sich Beklagter um die Erlassung des Flugblattes an die Vereinsmitglieder beworben, darum angesucht oder jemanden dazu ermächtigt hätte.

Ist dem Kläger durch Herausgabe des Flugblattes an die Vereinsmitglieder ein Schaden erwachsen, so kann dafür Beklagter nicht verantwortlich gemacht werden, da er nur das getan hat, wozu er als Vereinsmitglied verpflichtet war.

Das Schreiben des Beklagten mußte auch nicht die Herausgabe des Flugblattes an die Vereinsmitglieder zur notwendigen Folge haben, insbesondere nicht ohne vorausgehende Erhebungen, weil wichtigere Vorkehrungen nach Abs. 7 der Geschäftsordnung durch den Aufsichtsrat, eventuell die Plenarversammlung veranlaßt werden.

Aus dem Vorausgeschickten folgt, daß Beklagter für den Urheber des klägerischen Schadens, wenn dem Kläger überhaupt ein Schaden erwachsen ist, nicht angesehen werden kann, und daß die Abweisung der Klage von Rechts wegen erfolgte, weshalb auch der Berufung nicht entsprochen werden konnte und das Urteil erster Instanz zu bestätigen war.

Nr. 1241.

Es ist kein Entlassungsgrund, wenn der ohne Arbeitsbuch aufgenommene Arbeiter das Arbeitsbuch beim Dienstantritte nicht ausfolgt, sondern sich darauf beruft, daß es sich noch bei dem Dienstvermittler befinde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 22. April 1905, Cr. III, 804/5.

Kläger wurde vom Beklagten als Schankbursche aufgenommen, jedoch zum Dienstantritt nicht zugelassen und entlassen, weil er sein

Arbeitsbuch nicht ausfolgte und sich darauf berief, daß es noch beim Dienstvermittler liege.

Nach Angabe beider Teile ist die Dienstvermittlung K. zirka fünf Minuten vom Gasthause des Beklagten entfernt. Kläger behauptet, er habe sich am Tage nach der Aufnahme die Dokumente nicht holen können, da dies ein Sonntag gewesen sei. Beklagter gab zu, die Dokumente des Klägers einige Zeit vor der Aufnahme gesehen zu haben.

Dem Klagebegehren auf Kündigungsentschädigung wurde stattgegeben.

Gründe: Allerdings ist nach § 79, Abs. 2, Gew. O. der Gewerbsinhaber, welcher einen Hilfsarbeiter ohne Ausweis (Arbeitsbuch) in Verwendung nimmt, einer Übertretung der Gewerbeordnung schuldig. Dies schließt aber die Giltigkeit eines Lohnvertrages nicht aus, wenn bei der Aufnahme des Hilfsarbeiters dessen Ausweis nicht vorliegt, vorausgesetzt, daß derselbe innerhalb entsprechender Frist beigebracht und dem Gewerbsinhaber übergeben wird, in welchem Falle dann auch von einer Strafbarkeit des Gewerbsinhaber nicht die Rede sein kann. Vorliegend ist tatsächlich nach der Darstellung des Beklagten bei Aufnahme des Klägers am 15. April 1905 — also bei Abschluß des Lohnvertrages — dessen Arbeitsbuch nicht vorgelegen und hat der Beklagte den Kläger aufgefordert, dieses Buch am 17. April 1905 vorzulegen. Wenn nun der Kläger bei seinem Arbeitsantritte am 17. April 1905 dem das Buch verlangenden Beklagten, wie sich aus der Aussage des Zeugen B. ergibt, erklärte, dasselbe befinde sich in der Dienstvermittlung K., so kann hierin mit Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 82 Gew. O. nicht schon ein Grund erblickt werden, demzufolge der Beklagte berechtigt gewesen wäre, von dem am 15. April 1905 abgeschlossenen Lohnvertrage zurückzutreten, mit anderen Worten den Kläger ohne Kündigung sofort zu entlassen. Zum mindesten hätte der Beklagte dem Kläger Gelegenheit geben sollen, das Arbeitsbuch aus der nur fünf Minuten von der Betriebsstätte des Beklagten entfernten Dienstvermittlung zu holen, keineswegs konnte er aber sofort vom Vertrage zurücktreten.

Nr. 1242.

Verweigerung der von dem Bäckergehilfen zu verrichtenden ortsüblichen Vorarbeit des Wegschaffens der abgeladenen Kohle in den Keller (§ 82, lit. f, Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Pilsen vom 24. Jänner 1907, Cr. I, 19/7.

Die Klage eines Bäckergehilfen B. auf Lohnvergütung im Betrage von 17 K wurde abgewiesen.

Gründe: Im vorliegenden Falle hängt die Entscheidung von der Beantwortung der Frage ab, ob der Kläger bei der Aufnahme in die Arbeit bei dem Beklagten gewußt hat, daß in dessen Werkstätte von den Hilfsarbeitern nach der herrschenden Gewohnheit verlangt wird, die nächst der Betriebstätte abgeladene, für die Heizung der Backöfen notwendige Kohle in die hiefür bestimmten Räumlichkeiten, als Keller, Schuppen u. dgl. zu schaffen, daß demnach in der Werkstätte des Beklagten dieses Wegschaffen der Kohle als eine zum Betriebe des Bäckergewerbes gehörige Vorarbeit angesehen wird, und schließlich, ob der Kläger diese Vorarbeit ausdrücklich oder stillschweigend anerkannt und sich derselben unterworfen hat.

Das Gewerbegericht hat mit Berücksichtigung dessen, daß laut Gutachtens des Sachverständigen das Wegschaffen der für die Heizung der Backöfen bestimmten Kohle in den Keller zu den zum Betriebe des Bäckergewerbes gehörigen Vorarbeiten zählt, sowie auf Grund der Aussage des Klägers selbst, er habe infolge Auftrages des Beklagten während der Zeit, in welcher er bei demselben in Verwendung stand, diese Vorarbeit wirklich verrichtet und desgleichen die übrigen Mitarbeiter, ferner in Erwägung, daß der Kläger dem Beklagten gegenüber nicht einmal mit einem Worte erwähnte, er werde die fragliche Vorarbeit nicht ausführen, da er dieselbe als eine zum Bäckergewerbe gehörige Vorarbeit nicht betrachte, die Überzeugung gewonnen, daß der Kläger beim Beklagten das Arbeitsverhältnis unter den üblichen Arbeitsbedingungen antrat, daß ihm insbesondere bekannt war, daß beim Beklagten das fragliche Wegschaffen der Kohle als eine zum Bäckergewerbe gehörige Vorarbeit angesehen und verrichtet wird, daß er in diesem Arbeitsverhältnisse fortfuhr, sich auch demselben dadurch unterwarf, als er jene Vorarbeit schon früher wirklich ausführte und mit keinem Worte sich gegenüber dem Belagten äußerte, er werde diese Arbeit nicht verrichten.

Nach dem obigen Sachverhalte hat der Kläger im Sinne des § 863 a. b. G. B. stillschweigend sein Einverständnis hiezu zu erkennen gegeben, daß er die fragliche Arbeit (Wegschaffen der abgeladenen Kohle in den Keller) als eine mit dem Betriebe des Bäckergewerbes innig verbundene Vorarbeit verrichten werde.

Dieses mit Einverständnis beider Parteien eingegangene Arbeitsverhältnis durfte der Kläger selbstwillig — also einseitig — nicht lösen, und falls er dies tat, indem er die Verrichtung der bezüglichen Vorarbeit verweigerte, konnte ihn der Beklagte gemäß § 82, lit. f, Gew. O. sofort ohne Kündigung aus der Arbeit entlassen.

Nach dem Obigen ist also das Klagebegehren unbegründet und mußte abgewiesen werden.

Nr. 1243.

Ein Faktor, der von einem Tuchfabrikanten Garne zur Verarbeitung auf Handwebstühlen übernimmt, ist den Heimwebern gegenüber Arbeitgeber (§ 1 Gew. G. G.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 30. Jänner 1906, Cr. I, 58/6.

Mehrere Hausweber aus W. belangten die Tuchfabriksfirma J. H. in Brünn auf Bezahlung der dem Faktor Franz N. vom Weblohne vorenthaltenen und aus diesem Grunde nicht an sie zur Auszahlung gelangten Beträge.

Die beklagte Firma wendete dagegen ein, daß sie nur mit dem Faktor Franz N. in einem Vertragsverhältnisse stehe, den Lohn nur an ihn bezahle, ihn allein für Webfehler verantwortlich mache und den ihm bei der letzten Lieferung für Abgänge und Mängel vom Weblohne zurückgehaltenen Betrag zum Teil bereits herausgegeben, zum Teile aber mit seiner Genehmigung eingezogen habe.

Die Klage wurde als gegen eine unrichtige Person gerichtet abgewiesen.

Gründe: Die Kläger hätten nur dann die von ihnen belangte Fabriksfirma mit Erfolg in Anspruch nehmen können, wenn der mit ihnen in Verbindung getretene Faktor ein im Dienste der beklagten Firma stehender Bevollmächtigter gewesen wäre. Eine derartige Stellung hat aber der Faktor nie eingenommen, denn er hat den Betrieb einer Faktorei als selbständiges Gewerbe angemeldet, und wenn er dieses Gewerbe auch später wieder zurückgelegt hat, sein Verhältnis zur Firma nicht geändert, ist also nach wie vor durchaus selbständig geblieben; selbständig sowohl der Firma gegenüber, da er von ihr persönlich unabhängig war, in Bezug auf die Übernahme der Arbeit und die Benützung von Hilfskräften vollkommen freie Hand hatte und auch für andere Unternehmer Bestellungen ausführen konnte, selbständig aber auch den zur Verarbeitung des Materials zugezogenen Hauswebern gegenüber, weil er sie im eigenen Namen beschäftigte und entlohnte, die Zuweisung des von ihnen zu verarbeitenden Materials ganz auf eigene Gefahr vornahm und überhaupt nichts tat, was sie in eine unmittelbare Beziehung zu der beklagten Firma gebracht hätte. Die Kläger sind also zu dem genannten Faktor, nicht aber zu der beklagten Firma in ein Rechtsverhältnis getreten und hatten nicht diese, sondern jenen auf Bezahlung der zurückbehaltenen Lohnbeträge zu belangen. Sie haben sonach die Person des Beklagten verfehlt und waren deshalb mit ihrer Klage abzuweisen.

Nr. 1244.

Änderung des Arbeitsverhältnisses durch die vom Arbeitgeber an seine Arbeiter gerichteten Mitteilung: „In Hinkunft gilt bei mir eine eintägige Kündigung, wem es nicht recht ist, hat in 14 Tagen zu gehen!“ Das Anerbieten ist stillschweigend angenommen, wenn darauf nichts entgegnet und über 14 Tage hinaus gearbeitet wird (§ 863 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 18. Juli 1905, Cr. I, 448/5.

Der Beklagte (Bäckermeister) hat nach einer Verhandlung bei dem Gewerbegerichte sämtlichen Gehilfen, darunter auch dem Kläger, während der Arbeit mitgeteilt, daß in seiner Bäckerei für die Folge eine eintägige Kündigungsfrist gelte und daß derjenige, dem es nicht recht sei, in 14 Tagen zu gehen habe. Der Kläger schwieg darauf. Nach mehreren Monaten wurde ihm auf 24 Stunden gekündigt. Mit Ablauf der 24 Stunden entlassen, klagte er auf Lohn- und Kostentschädigung für weitere 13 Tage der gesetzlichen Kündigungsfrist.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger meint, daß die Mitteilung des Beklagten, betreffend die Kürzung der Kündigungsfrist, an seinem beim Eintritte in die Arbeit erworbenen Anspruche auf eine 14tägige Kündigung nichts habe ändern können, weil er über die Annahme oder Ablehnung der Kürzung nicht befragt worden sei und eine Erklärung über sein Einverständnis auch nicht abgegeben habe. Hieran mag nun allerdings soviel richtig sein, daß eine ausdrückliche Äußerung dieses Inhaltes von ihm weder verlangt noch getan worden ist. Allein dessen bedurfte es gar nicht, um seine Einwilligung als vorhanden anzunehmen. Denn der Beklagte hat ihm mit den Worten, daß er in 14 Tagen zu gehen habe, wenn ihm eine eintägige Kündigungsfrist nicht recht sein sollte, auf 14 Tage gekündigt und gleichzeitig nach Ablauf der Frist seine weitere Verwendung gegen eintägige Kündigung angeboten. Der Kläger hat also damit, daß er nach 14 Tagen nicht aus der Arbeit ausgetreten, sondern in derselben verblieben ist, das Anerbieten weiterer Beschäftigung gegen 24stündige Kündigung stillschweigend angenommen (§ 863 a. b. G. B.). Er konnte demnach weiterhin weder eine 14tägige Kündigung beanspruchen (§ 77 Gew. O.) noch wegen Entganges derselben eine Vergütung fordern (§ 84 Gew. O.). Seine Klage war deshalb abzuweisen.

Nr. 1245.

Die Kündigung für eine kürzere als die vertragsmäßige Frist wird mit der Annahmeerklärung rechtswirksam. Die Worte: „Das macht nichts, ich wollte so wie so kündigen!“ enthalten eine An-

nahmeerklärung (§§ 861 und 1379 a. b. G. B., §§ 72 und 77 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 11. Juli 1905, Cr. I, 443/5.

Der Kläger (Fabrikstischler) wurde vom Beklagten (Spinnereibesitzer) am siebenten Tage nach der ihm auf eine Woche gegebenen Kündigung entlassen. Er behauptete, daß die in der Fabriksordnung für Professionisten vorgesehene einwöchentliche Kündigungsfrist mangels ihrer Verlautbarung auf ihn nicht anwendbar sei, und beanspruchte Lohnvergütung für die zweite Woche der gesetzlichen 14tägigen Kündigungsfrist.

Der Fabriksbeamte Gustav H. gab als Zeuge unter Eid an, daß dem Kläger der Arbeitsordnung gemäß auf eine Woche zum Samstag gekündigt worden sei und daß er dazu gesagt habe: „Das macht nichts, ich wollte so wie so kündigen!"

Der Kläger wurde mit seinem Anspruche abgewiesen.

Gründe: Der Kläger mag nicht unrecht haben, wenn er behauptet, daß er wegen Nichtverlautbarung der Arbeitsordnung Anspruch auf eine 14tägige Kündigungsfrist hatte. Allein der Kläger hat laut der durchaus glaubwürdigen Aussage des unter Eid einvernommenen Zeugen Gustav H. die fabriksordnungsmäßige Kündigung auf eine Woche zum Samstag nicht nur nicht bemängelt, sondern mit der Erklärung: „Das macht nichts, ich wollte so wie so kündigen!" genehmigt. Er hat also den in seiner Kündigung für eine Woche zugleich enthaltenen Antrag auf Kürzung der Kündigungsfrist des § 77 Gew. O. ausdrücklich angenommen und hiemit in eine dem Antrage entsprechende Abänderung der bezogenen Kündigungsvorschrift eingewilligt (§§ 861 und 1379 a. b. G. B., § 72 Gew. O.). Er konnte demnach nach Ablauf der unangefochten gelassenen einwöchentlichen Kündigungsfrist und nach Eintritt der dadurch bewirkten rechtmäßigen Lösung des Arbeitsverhältnisses nicht noch den Lohn für die zweite Woche der mit seinem Einverständnisse aufgehobenen gesetzlichen Kündigungsfrist beanspruchen (§ 84 Gew. O.)

Nr. 1246.

Erneuerung eines gelösten Arbeitsverhältnisses unter stillschweigendem Zugrundelegen der alten Bedingungen, darunter auch des Kündigungsausschlusses (§ 863 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 30. August 1905, Cr. I, 541/5.

Der Kläger (Tischlergehilfe) hat wegen Mangels an Beschäftigung vom Beklagten (Tischlermeister) sein Arbeitsbuch nebst Entlassungszeugnis erhalten und hiebei zur Kenntnis genommen, daß er nach

einigen Wochen wieder Verwendung finden dürfte, falls er es nicht vorziehen sollte, in eine andere Werkstätte einzutreten. Der Kläger konnte keine Arbeit finden. Er bewarb sich nach Ablauf eines Monats bei dem Beklagten um seine Wiederaufnahme und erhielt hier neuerlich Arbeit. Die Arbeits- und Lohnordnung war wie während seiner früheren Verwendung in der Werkstätte angeschlagen. Wegen einer Meinungsverschiedenheit über den Zeitpunkt des Arbeitsschlusses am Samstage abermals entlassen, begehrte er Lohnentschädigung für 14 Tage mit der Begründung, daß über die Kündigungsfrist mit ihm nichts Besonderes ausgemacht worden sei und daß ihn die in der Werkstatt angeschlagene Arbeitsordnung mit ihrer Bestimmung über die jederzeitige Lösbarkeit des Arbeitsverhältnisses mangels einer behördlichen Vidierung und ordnungsmäßigen Verlautbarung nichts angehe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger ist beide Male auf Grund der in der Werkstätte affichierten Arbeitsordnung ohne Kündigung entlassen worden. Während er aber die frühere Entlassung nicht angefochten hat, weil er bei seiner ersten Aufnahme auf die Arbeitsordnung verwiesen worden war, hielt er die spätere Entlassung lediglich deshalb für ungerechtfertigt, weil ihn der Beklagte das zweite Mal ohne Erwähnung der Arbeitsbedingungen in Verwendung genommen hat. Allein gerade darum, weil sich der Beklagte nicht veranlaßt gesehen hat, über die Arbeitsbedingungen auch nur ein Wort zu verlieren, konnte der Kläger nicht daran gezweifelt haben, daß die während seiner früheren Beschäftigung verabredeten Bedingungen, darunter auch jene über den Kündigungsausschluß, für das neu begründete Arbeitsverhältnis weiter zu gelten haben (§ 863 a. b. G. B.). Tatsächlich hat sich auch weder in der Arbeitszeit noch im Lohnbezuge etwas geändert. Es wurde also eigentlich kein neues Arbeitsverhältnis geschaffen, sondern das alte Arbeitsverhältnis wieder hergestellt. Dies erhellt übrigens auch aus der Ursache der ersten Entlassung des Klägers (Arbeitsmangel), aus dem ihm hiebei gegebenen Versprechen seiner Wiederaufnahme und aus seinem Warten während der ganzen ohne Beschäftigung zugebrachten Zwischenzeit. Alle diese Umstände weisen darauf hin, daß beide Parteien nach Wegfall des Arbeitsmangels die Entlassung nur als eine Unterbrechung der Arbeit und demgemäß die Wiederaufnahme derselben als eine Fortsetzung des früheren Arbeitsverhältnisses aufgefaßt haben. Für das frühere Arbeitsverhältnis hat aber, was unbestritten ist, Kündigungsausschluß gegolten. Der Kläger hatte daher nach seinem Wiedereintritte kein Recht auf eine Kündigungsfrist und demzufolge auch kein Recht wegen kündigungsloser Entlassung Ersatzansprüche zu stellen (§ 84 Gew. O.). Seine Klage war demnach abzuweisen.

Nr. 1247.

Die Aufnahme zu vorübergehender Aushilfe begründet ein Arbeitsverhältnis, das mit dem Aufhören des Aushilfsbedürfnisses endigt. Der Fall der Aushilfe muß aber objektiv gegeben sein; andernfalls gelten die allgemeinen Kündigungsvorschriften (§§ 72 und 77 Gew. O., § 1160 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 16. Juni 1905, Cr. I, 395/5.

Der Ofensetzer Peter H. hat am 20. April 1905 den Ofensetzergehilfen Franz K. zur Aushilfe aufgenommen und am 13. Juni d. J. ohne Kündigung entlassen. Er wurde auf Lohnentschädigung für 14 Tage (die gesetzliche Kündigungsfrist) geklagt und zur Zahlung verurteilt.

Gründe: In der Regel bedarf es bei der Aufnahme eines Arbeiters zu vorübergehender Aushilfe keiner Kündigung, da mit dem Hinweise auf das vorhandene Aushilfsbedürfnis dem Arbeitsverhältnisse bereits vermöge seines Inhaltes eine Zeitgrenze gezogen ist, die es in sich trägt (§ 1160 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.). Hienach endigen die am häufigsten vorkommenden Fälle der Aushilfe statt eines vorübergehend Kranken oder aus Anlaß einer dringenden Bestellung ohne Kündigung von selbst mit der Rückkehr des Genesenen oder mit der Vollendung der bestellten Arbeit. In diesen Fällen liegt aber auch tatsächlich nur ein vorübergehendes Arbeitsverhältnis vor, dessen Dauer dem Zwecke der zwischen den Parteien vereinbarten Arbeitsleistung im vorhinein zu entnehmen ist. Dies traf im gegenwärtigen Falle nicht zu. Der Kläger wurde nach Beginn der Bauperiode mit der ganz allgemein gehaltenen Bemerkung „zur Aushilfe“ aufgenommen und während nahezu acht Wochen teils bei Neubauten mit der Aufstellung von Öfen und Sparherden, teils in älteren Gebäuden mit Reparaturen und Neuherstellungen beschäftigt. Es lag also objektiv keine vorübergehende Aushilfe, sondern ein Arbeitsverhältnis vor, dessen Zweck wie bei ständigen Arbeitern auf regelmäßige Gehilfenarbeit im gewerblichen Betriebe des Meisters gerichtet war. Von einer vorübergehenden Aushilfe hätte nur dann gesprochen werden können, wenn dem Kläger der Grund des Aushilfsbedürfnisses bekannt und daraus die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu ersehen gewesen wäre. Nach dem Benehmen des Beklagten während der achtwöchentlichen Beschäftigungsdauer durfte aber der Kläger viel eher auf seine Verwendung bis zum Ablauf der Bauperiode als auf eine Entlassung inmitten derselben rechnen. Das klägerische Arbeitsverhältnis entbehrte demnach einer natürlichen Begrenzung einesteils deshalb, weil eine nähere Bezeichnung der Beschäftigung, die als Aushilfe gedacht war, unterblieben ist, andernteils auch aus dem Grunde, weil die Art und

Weise, wie der Kläger während nahezu acht Wochen verwendet worden ist, seine plötzliche Entlassung inmitten der Bausaison nicht einmal vermuten ließ. Der Kläger hat darum mit Recht das Arbeitsverhältnis als ein relativ dauerndes ohne Zeitbestimmung oder natürliche Begrenzung aufgefaßt und die Anwendung der Kündigungsvorschrift des § 77 Gew. O. auf dasselbe beansprucht. Da diese Vorschrift verletzt wurde, so war ihm der Lohn für 14 Tage zuzuerkennen (§ 84 Gew. O.).

Nr. 1248.

Bei einem für die Zeit bis zur Gehaltsbestimmung eingegangenen Probeengagement endet das Dienstverhältnis durch Zeitablauf, sobald über den Gehalt eine Einigung nicht zustande kommt (Art. 61, H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 16. Juni 1905, Cr. I, 393/5.

Der Kläger hat den bei dem beklagten Mehlagenten eingenommenen Posten eines Reisenden und Korrespondenten nach anderthalb Monaten verlassen, weil ihm an Stelle des angeblich versprochenen Monatsgehaltes von 120 K bloß ein Betrag von 40 K angeboten und eine weitere Zahlung verweigert worden war. Wegen Vorenthaltung des ihm gebührenden Gehaltes beanspruchte er 120 K monatlich für die Zeit vom Tage seines Eintrittes bis zum Ablauf der handelsrechtlichen Kündigungsfrist, zusammen 600 K.

Der Beklagte erklärte sich zur Bezahlung von 100 K für die sechswöchentliche Dienstleistung des Klägers bereit, bestritt aber die Rechtmäßigkeit des Mehranspruches mit der Begründung, daß er den Kläger ausdrücklich nur in Probe genommen und die Gehaltsbestimmung sich vorbehalten habe.

Nach vorausgegangener Beweisaufnahme durch Zeugenabhörung und Parteivernehmung wurde der Teilbetrag von 176 K dem Kläger zuerkannt, seine Mehrforderung aber abgewiesen.

Gründe: Die einvernommenen Zeugen haben zwar nicht angeben können, daß der Beklagte ausdrücklich den Anfangsgehalt des Klägers mit 120 K monatlich bestimmt hätte, sie haben aber immerhin übereinstimmend die vom Beklagten wiederholt getane Äußerung bestätigt, daß der vom Kläger in seiner früheren Stellung als Verkäufer und Reisender in einem Kurzwarengeschäfte bezogene Monatsgehalt von 120 K keine Zahlung sei, wenn der Kläger reise und die Buchhaltung verstehe. Hiemit hat der Beklagte zum mindesten zu erkennen gegeben, daß er die Dienste des Klägers nicht schlechter entlohnen wolle. Wenn daher der Kläger einen Monatsgehalt von 120 K beansprucht, so stellt er keine unangemessene Forderung. Aus

diesem Grunde war ihm für einen Monat und vierzehn Tage, während welcher Zeit er dem Beklagten Dienste geleistet hatte, außer dem zugestandenen Betrage von 100 K (§ 395 Z. P. O.) auch noch der auf volle 120 K monatlich fehlende weitere Betrag von 76 K zuzusprechen (§ 1152 a. b. G. B. und Art. 1 H. G. B.).

Der Kläger verlangt überdies Bezahlung des Gehaltes für die handelsrechtliche Kündigungsfrist (Art. 61 H. G. B.). Diesen seinen Anspruch stützt er auf den Austrittsgrund des Art. 63 H. G. B. (Nichtgewährung des schuldigen Gehaltes) und auf die Behauptung, daß der Beklagte mit ihm eine Probefrist von höchstens 8 bis 14 Tagen bedungen habe, daß demgemäß seine Stellung spätestens am 15. Mai aus einer probeweisen in eine feste übergegangen sei und daß bei dem Abgange einer besonderen Vereinbarung über die Kündigungsfrist ein oder der andere Teil zum Quartalschluß hätte kündigen müssen, wenn nicht der Beklagte durch Vorenthaltung des gebührenden Gehaltes Grund zur sofortigen Vertragsauflösung gegeben hätte. Allein die klägerische Behauptung über den Ablauf der Probezeit hatte das Verhandlungs- und Beweisergebnis weit mehr gegen als für sich. Denn kein Zeuge vermochte auch nur das Geringste zur Bekräftigung dieser Behauptung anzugeben. Ja der Zeuge Gustav G. trat geradezu in Gegensatz zu ihr, indem er bestätigte, daß in seiner Gegenwart wohl von einer Probe, von deren Dauer aber nicht gesprochon worden sei. Zudem ist eine kurzfristige Probe bei einem Reisenden ganz ungewöhnlieb, namentlich aber dann, wenn er zu einer neuen Branche übertritt und in dieselbe erst eingeführt werden muß. In der Regel wird eine Probezeit von einmonatlicher oder sechswöchentlicher Dauer vereinbart (§§ 269 und 364 Z. P. O.). Dies wird auch, wenn nichts anderes abgemacht ist, als handelsgebräuchlich vorausgesetzt (Art. 1, 57 und 279 G.H.B.). Unter diesen Umständen entsprach nicht die Behauptung des Klägers von der Festsetzung einer 8- bis 14tägigen Probezeit, sondern das Vorbringen des Beklagten, daß er die Probezeit nicht nach Tagen bestimmt, sondern durch den Zeitpunkt, in dem die Gehaltsfrage werde gelöst sein, begrenzt habe, dem, was im Handelsverkehre üblich ist und im gegebenen Falle zweckdienlich erschien. Das Gewerbegericht legte deshalb unter den einander entgegenstehenden Aussagen der im Beweisverfahren einvernommenen Parteien (§ 371 Z. P. O.) derjenigen des Beklagten ein höheres Maß von Beweiskraft bei, entschied sich demzufolge (§ 377 Z. P. O.) für die Beeidigung des Beklagten und schritt nach Entgegennahme seiner unter Eid aufrechterhaltenen Aussage zur Abweisung des für die Kündigungsfrist erhobenen Gehaltsanspruches. Denn sobald die Probezeit bis zur Lösung der Gehaltsfrage fortbestand, die Gehaltsfrage aber offen blieb, konnte von einem Übergange der probeweisen Anstellung in eine feste

noch keine Rede sein. Die Aufhebung des Dienstverhältnisses war also mit dem Eintritte der Aussichtslosigkeit einer Einigung über den Gehalt infolge Ablaufes der Probezeit und Abganges der Voraussetzungen für die Begründung eines dauernden Dienstverhältnisses sowohl von der einen als auch von der anderen Seite ohne Kündigung möglich und in keinem Falle geeignet, für den Kläger einen Entschädigungsanspruch (§ 84 Gew. O. und § 25 E. G. z. H. G. B.) zu begründen. Der auf Zuerkennung dieses Anspruches gerichtete Teil des Klagebegehrens war demnach abzuweisen.

Die gegen dieses Urteil vom Kläger eingelegte Berufung führte bei der Berufungsverhandlung zum Abschlusse eines Vergleiches, in dem der Beklagte sich verpflichtete, dem Kläger außer den urteilsmäßig zugesprochenen 176 K noch weitere 60 K zu bezahlen.

Nr. 1249.

Aufnahme zur Probe durch die Äußerung: „Ich lasse Sie nur arbeiten, wenn Sie altdeutsche Möbel machen können, über den Lohn werden wir am Samstag reden; probieren wir es, wenn es gehen sollte, wird es weiter gehen, wenn nicht, werden Sie gehen!“

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 30. August 1905, Cr. I, 540/5.

Der an einem Montage mit den obigen Worten in Verwendung genommene Kläger ist am Samstag entlassen worden. Nach Erhalt von 12 K für sechs Werktage beanspruchte er den auf den tarifmäßigen Minimallohn von 2 K 80 h täglich fehlenden Betrag von 4 K 80 h und nebstdem wegen kündigungsloser Entlassung den Lohn für weitere 14 Tage (12 Werktage) im Betrage von 33 K 60 h.

Dem Kläger wurde ein Betrag von 4 K 80 h zuerkannt. Der weitere Anspruch desselben wurde abgewiesen.

Gründe: Der Beklagte hat bei der Aufnahme des Klägers dessen Eignung zu einer genau bezeichneten Arbeit (Herstellung altdeutscher Zimmereinrichtungsstücke), ein vorläufiges Probieren sowie das Hinausschieben der Lohnbestimmung bis zum Ende der Arbeitswoche zur Bedingung gemacht und ihm zugleich für den Fall, daß seine Leistungen unzulänglich wären, die Entlassung angekündigt. Hiemit hat er ebenso bestimmt als verständlich (§ 869 a. b. G. B.) zum Ausdrucke gebracht, daß es sich in der ersten Arbeitswoche bloß um eine probeweise Verwendung des Klägers handle; denn die Erklärung: „Probieren wir es, wenn es mit der Herstellung altdeutscher Möbel nicht gehen sollte, so werden Sie gehen, über den Lohn werden wir erst am Samstag reden!“ ließen keinen Zweifel daran zu, daß die Zeit bis zur Lohnfestsetzung am Samstag für das Ausprobieren des

Klägers bestimmt war und bei einem ungünstigen Ausfalle der Probe zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen sollte. Da sich nun der Kläger tatsächlich als ein schwacher Arbeiter erwies, so entsprach die Entlassung desselben bei der Lohnauszahlung durchaus der mit ihm getroffenen Vereinbarung. Unrecht war es nur, den Lohn des Klägers auf 2 K für den Tag herabzudrücken; denn, da der von der hierortigen Tischlergenossenschaft im Einvernehmen mit dem Gehilfenausschusse aufgestellte Lohntarif für größere Werkstätten einen Minimallohn von 2 K 80 h festgesetzt, so gebührte dem Kläger als einem nur weniger eingeübten, immerhin aber ausgelernten Tischlergehilfen zum mindesten der tarifmäßige Minimallohn und durfte der Beklagte als Inhaber einer größeren Werkstätte — er beschäftigt 11 Gehilfen und mehrere Lehrlinge — ungeachtet des bei der Aufnahme des Klägers gemachten Vorbehaltes einer seinen Leistungen entsprechenden Lohnbestimmung nicht unter die niederste Lohnstufe im Tarife herabgehen. Dem Kläger war demnach für seine, wenn auch unzulänglichen Arbeiten der den tarifmäßigen Mindestlohn ergänzende Fehlbetrag von 4 K 80 h zuzuerkennen; hingegen war sein für die Kündigungsfrist erhobener Entschädigungsanspruch infolge ordnungsmäßiger Lösung des auf eine Woche probeweise eingegangenen Lohnverhättnis·es abzuweisen.

Nr. 1250.

Auswärts beschäftigten Arbeitern gebührt nicht eine notdürftige Schlafstelle, sondern ein den Verhältnissen entsprechendes Nachtquartier (§§ 72, 74 und 92 Gew. O., § 1156 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 23. Juni 1905, Cr. I, 414/5.

Der von dem Buchhändler Eduard O. nach auswärts entsendete Bücherausträger Stephan W. verrechnete für jede Nacht 1 K 60 h an Logiskosten und beanspruchte deren Ersatz. Sein Dienstgeber gestand ihm bloß 60 h für jede Nacht zu.

Der Klage auf Ersatz des Mehrbetrages wurde stattgegeben.

Gründe: Der Kläger hatte gemäß § 74, Abs. 4 und § 92 Gew. O. ein Recht darauf, daß die Unterkunft während seiner Verwendung außerhalb des gewerblichen Standortes nicht gesundheitsschädlich sei. Er brauchte sich also nach ermüdender Tagesbeschäftigung — das Gewicht der zumeist in entlegene Orte auszutragenden Druckschriften betrug viele Kilogramm — nicht mit einem der Erholung mehr oder weniger abträglichen notdürftigen Nachtlager zu begnügen, sondern durfte einen gesunden Schlafraum mit Bettstatt und reiner Bettwäsche beanspruchen. Ein diesen Anforderungen

entsprechendes Nachtquartier ist aber auch in den kleinsten Städten für 60 h nicht erhältlich. In der Regel wird ein einfaches Logis in den zur Fremdenbeherbergung berechtigten Wirtschaften unter dem vom Kläger verrechneten Betrage von 1 K 60 h nicht zu bekommen sein (§§ 269, 273 und 364 Z. P. O.). Dem Kläger war demnach an weiterem Auslagenersatz noch der eingeklagte Mehrbetrag von 1 K für jede Nacht zuzuerkennen (§ 1156 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Nr. 1251.

Die Vorschrift des § 96a Abs. 7 Gew. O., daß Überstunden besonders zu entlohnen sind, findet nur auf gelegentliche (nicht ständige) Überschreitungen der Normalarbeitszeit Anwendung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 25. April 1901, Cr. I, 266/5.

Der Kläger machte in der Malzfabrik der beklagten Gesellschaft die fünfte Kampagne als abwechselnd bei Tag und Nacht beschäftigter Malzdarrer mit und bezog einen Monatslohn von 66 K nebst einer Jahresprämie von 20 K. Nach Schluß der Kampagne forderte er den Betrag von 91 K für 455 Stunden (20 h für die Stunde), die er über die fabriksordnungsmäßige 12stündige Schichtdauer hinaus verwendet worden ist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat in der letzten Kampagne zum fünften Mal regelmäßig über die in den §§ 2 und 3 der Ministerialverordnung vom 27. Mai 1885, R. G. Bl. Nr. 85, gestattete tägliche Höchstdauer von 12, bzw. 18 Stunden (beim wöchentlichen Schichtwechsel) gearbeitet und aus der Art seiner Entlohnung in den vorausgegangenen Jahren ersehen, daß die beklagte Gesellschaft für die Gesamtarbeit nie mehr als den festgesetzten Monatslohn nebst Jahresprämie bezahle. Er hat also mit dem Eintritte in die Kampagne und mit der vorbehaltslosen Annahme des bedungenen Monatslohnes und des Prämienversprechens beides zusammen als die vollständige Gegenleistung für alle gleichmäßig wiederkehrenden Arbeiten in der Kampagne anerkannt. Es geht daher nicht an, nachträglich den die gesetzliche Maximaldauer überschreitenden Teil der regelmäßigen Arbeitszeit als Über- oder Nebenschicht auszuscheiden und hiefür eine weitere Zahlung zu beanspruchen. Nun behauptete der Kläger allerdings noch, daß ihm der Obermälzer Maximilian G. im Monate März 1905 eine separate Entlohnung der Überarbeit versprochen habe und daß auch die gesetzliche Sonderbestimmung des § 96a Gew. O. ein Recht hierauf einräume. Allein das angebliche Versprechen des Obermälzers stellte sich nach durchgeführtem Zeugenbeweise als das gerade

Gegenteil heraus. Danach hat der Obermälzer dem Kläger auf seine Anfrage wegen Bezahlung von Überstunden entgegnet: „Die bekommen Sie, aber wo!" Hiemit wurde nichts versprochen, sondern die gestellte Anfrage ins Lächerliche gezogen. Was aber die Bestimmung des § 96a, letzter Abs. Gew. O. über die besondere Entlohnung der Überstunden betrifft, so ist dieselbe lediglich „auf die in den vorangehenden Absätzen behandelten gelegentlichen Überschreitungen der Maximalarbeitszeit zu beziehen, da bei einer ständigen Überschreitung wohl kein Grund vorläge, eine besondere Berechnung des Lohnes für einen regelmäßig wiederkehrenden Abschnitt der Arbeitsdauer vorzunehmen" (Mataja, Grundriß des Gewerberechts- und der Arbeiterversicherung, 80). Die angeführte Vorschrift kann demnach nicht so aufgefaßt werden, als ob die über das gesetzliche Höchstausmaß geleistete Arbeit unter allen Umständen nach Stunden gezählt und stundenweise entlohnt werden müßte, sondern sie ist dahin zu verstehen, daß der Tag-, Wochen- oder Monatslohn im allgemeinen für die regelmäßige, wenn auch unges tzlich lange Arbeitsdauer gibt und daß der Arbeiter nur für die über diese gleichförmige Schichtzeit ausnahmsweise hinausgehende Beschäftigung Anspruch auf eine besondere Entlohnung besitzt, nicht aber für die in die gewöhnliche Schichtdauer fallende Arbeit insoweit sie über die gesetzliche Zeitgrenze hinausgeht. Eine ausnahmsweise Verwendung des Klägers über die stetig wiederkehrende Arbeitszeit hat laut Zugeständnis niemals stattgefunden. Hienach ließ sich der Klagsanspruch in keiner Art aufrecht halten; er war also abzuweisen.

Nr. 1252.

Einverständliches Aussetzen der Arbeit hat in der Regel die vollständige Einstellung des Lohnbezuges für die Dauer des Zuwartens zur Folge. Ein Anspruch auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist steht dem feiernden Arbeiter erst dann zu, wenn er sein Einverständnis zurückzieht und darauf nicht sofort Arbeit erhält (§ 1160, a. b. G. B., § 72, § 82, lit. e und § 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. Jänner 1906, Cr. I, 6/6.

Der Kläger (Weber) wartete nach seiner Genesung von einer 14tägigen Krankheit auf das Freiwerden eines Stuhles, löste aber, als er über eine Woche hinaus warten sollte, das Arbeitsverhältnis und forderte Ersatz des Lohnentganges für die Zeit des Zuwartens und für die Kündigungsfrist. Das ihm darauf gestellte Anerbieten der sofortigen Freimachung eines Stuhles und seiner Weiterbeschäftigung lehnte er ab.

Seine auf Vergütung des Verdienstentganges für die Zuwartezeit und Kündigungsfrist gerichtete Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat nach seiner Genesung das Anerbieten des Webereileiters, ihm durch Kündigung eines Webers oder einer Weberin einen Webstuhl freizumachen, abgelehnt und sich bereit erklärt zu warten, das ist unentgeltlich zu feiern. Dabei verblieb es bis zu seinem ersten Erscheinen in der Gerichtskanzlei; denn er hat bis dahin von der ihm zuletzt wahlweise gemachten Proposition, entweder noch weiter zu warten oder sich das Arbeitsbuch zu nehmen, einerseits das Arbeitsbuch nicht angenommen, anderseits auch nicht den Antrag, noch weiter zu warten, zurückgewiesen. Erst nach erhaltener Rechtsbelehrung hat er die bestimmte Erklärung abgegeben, daß er nicht länger warten könne. Von diesem Augenblicke angefangen war aber die Firma bereit, ihm sofort Arbeit zu geben, dagegen hat nun der Kläger die Arbeit nicht wieder aufnehmen wollen. Dies gab der Kläger ohneweiters zu; nur glaubte er hiezu berechtigt gewesen zu sein, u. zw. einerseits deshalb, weil er früher oder später die Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses zu gewärtigen gehabt hätte, anderseits auch darum, weil ihm schon vorher das Arbeitsbuch angeboten und die unmittelbar darauf von ihm verlangte Vergütung für die Kündigungsfrist verweigert worden war. Allein ein Grund für die Ablehnung des Anerbietens der beklagten Firma, die Arbeit wieder aufzunehmen, war weder die Besorgnis, daß ihm werde gekündigt werden, da er der beklagten Firma nicht verwehren konnte, von einem ihr vertragsmäßig jederzeit zustehenden Rechte nach freiem Ermessen Gebrauch zu machen, noch das vorausgegangene Anbieten des Arbeitsbuches; denn der Kläger hat dessen Annahme von der Zahlung eines Vergütungsbetrages abhängig gemacht und auf die Erklärung des Webereileiters, daß er dies der Firma gegenüber nicht verantworten könnte und für ihn lieber einen Webstuhl freimachen werde, geschwiegen. Die Rechtslage blieb also auch nach dem Anbieten des Arbeitsbuches infolge der Nichtannahme desselben seitens des Klägers und infolge der Zurückweisung des Gegenantrages auf Bezahlung eines Vergütungsbetrages seitens des Webereileiters unverändert und war dahin aufzufassen, daß der Kläger zunächst noch wie früher auf die Zuweisung eines Webstuhles wartete, also noch weiter mit dem Aussetzen der Arbeit einverstanden war. Erst später nahm er durch Abgabe der Austrittserklärung und Stellung des Anspruches auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist sein Einverständnis zurück. In diesem Augenblicke wurde ihm aber auch schon ein Webstuhl freigemacht und Arbeit angeboten. Die Zurückziehung seines Einverständnisses fiel also mit der Austrittserklärung zusammen und wurde von der beklagten Firma mit dem Anerbieten sofortiger Weiterbeschäftigung beantwortet. Hienach entbehrt der eingeklagte Entschädigungsanspruch der gesetzlichen Voraussetzungen. Denn für die Dauer des Zuwartens

hat sich der Kläger mit unentgeltlichem Feiern einverstanden erklärt, da er es nicht zuließ, daß seinetwegen ein anderer Arbeiter entlassen werde; die Arbeitsunterbrechung war also von der beklagten Firma nicht verschuldet (§ 1160 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.). Was aber den Lohnentgang für die Kündigungsfrist betrifft, so ist dem Kläger sofort nach Zurücknahme seines Einverständnisses mit dem Aussetzen der Arbeit Weiterbeschäftigung angeboten, mithin von Seite der beklagten Firma ein Grund zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht gegeben worden (§ 82 a, lit. e und § 84 Gew. O.). Der Kläger war daher mit seinem Begehren abzuweisen.

Nr. 1253.

Entschädigungspflicht des Arbeitgebers wegen Benachteiligung des Arbeiters durch Nichteinhalten des Versprechens, mehr und minder einträgliche Akkordarbeit gleichmäßig zu verteilen (§§ 919, 1294 und 1295 a. b. G. B., § 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 12. Mai 1905, Cr. I, 303/5.

Die Klägerin hat 28 Tage an einer verkreuzten und zerrissenen Kette gewebt. Da ihr hiefür bloß der tarifmäßige Lohn nebst unbedeutenden Zulagen gewährt wurde, so wollte sie wegen geringen Verdienstes austreten. Nur das Versprechen des Dampfstuhlmeisters, daß sie bessere Arbeit bekommen werde, bestimmte sie zu bleiben. Bevor es aber dazu kam, wurde ihr gekündigt. Sie belangte die Tuchfabriksfirma auf Entschädigung wegen Nichteinhaltens des ihr vom Dampfstuhlmeister gegebenen Versprechens.

Der Klage wurde nach durchgeführtem Zeugenbeweise stattgegeben.

Gründe: Laut Aussage des als Zeugen einvernommenen Dampfstuhlmeisters Leopold D. gab sich die Klägerin erst nach seinem Versprechen, daß sie demnächst eine bessere Kette erhalten werde, mit ihrem geringen Verdienste bei der verkreuzten Kette zufrieden. Sie erklärte sich also mit dem wegen der schlechten Beschaffenheit der Kette unangemessenen Akkordlohne nur unter der Bedingung einverstanden, daß ihr der Lohnausfall bei der nächsten Kette durch einen höheren Verdienst werde eingebracht werden. Dieser Bedingung ist die beklagte Firma nicht gerecht geworden, da sie das der Klägerin vom Dampfstuhlmeister gegebene Versprechen nicht beachtet und die Klägerin vorher entlassen hat. Der Arbeitsvertrag wurde sonach von ihr nicht in der bedungenen Weise erfüllt. Bei nicht gehöriger Erfüllung eines Vertrages hat der schuldige Teil den anderen Teil zu entschädigen

(§§ 919, 1294 und 1295 a. b. G. B., § 72 Gew. O.). Die Klägerin war daher berechtigt, von der beklagten Firma Schadenersatz zu fordern. Ihre Forderung wurde von dem mit Fachmännern besetzten Gewerbegerichte nicht für zu hoch befunden (§§ 269, 273 und 364 Z. P. O.) Die beklagte Firma war daher nach Maßgabe des Klagebegehrens zu verurteilen.

Nr. 1254.

Bei einem gemeinschaftlichen Akkorde kann der vorzeitig ausscheidende Arbeiter seinen Anteil am Akkordüberschusse erst nach Vollendung der Akkordarbeit durch die übrigen Mitglieder der Gemeinschaft beanspruchen (§ 1156 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 1. Juli 1905, Cr. I, 430/5.

Der Kläger, Maschinenschlosser, hat unter anderem die Herstellung von 10 Zentrifugen um den akkordierten Lohn von 850 K übernommen, die Arbeit aber nicht vollendet, weil er im Einverständnisse mit der beklagten Maschinenfabriksfirma vorher ausgetreten ist. Die Fertigstellung wurde einem Monteur und 2 Maschinenschlossern übertragen, die hieran noch gegenwärtig arbeiten. Der Kläger hat für seine Teilarbeit nur die tarifmäßigen Abschlagszahlungen von 30 h für die Stunde erhalten. Er beanspruchte nun infolge seines Ausscheidens Ergänzung der Abstattungen auf die seiner Arbeitsleistung entsprechende Quote am Akkord, berechnete den Fehlbetrag approximativ mit 53 K 20 h und klagte diesen Betrag ein.

Die Klage wurde für dermal abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat nach der Akkordabmachung Anspruch auf denjenigen Bruchteil des Akkordüberschusses, d. i. des nach Abzug der Abschlagszahlungen etwa erübrigenden Restes des Akkordlohnes, der dem Verhältnisse der auf ihn entfallenden Stundenzahl zur Summe der von sämtlichen Arbeitern auf die Herstellung der Zentrifugen aufgewendeten Stunden entspricht. Sein Anspruch ist also sowohl bedingt als auch betagt, bedingt insofern, als er vom Vorliegen eines zu verteilenden Überschusses abhängt, betagt aber insoweit, als die Vollendung der Zentrifugen abgewartet werden muß, um die Gesamtzahl der Arbeitsstunden ermitteln zu können. Der Anspruch des Klägers ist also zur Zeit weder rechtswirksam (§ 696 a. b. G. B.) noch fällig (§ 705 a. b. G. B.). Wenn in den §§ 1156 und 1160 a. b. G. B., die gemäß § 72 Gew. O. auf das gewerbliche Arbeitsverhältnis Anwendung zu finden haben, die Fälligkeit des Lohnes nach vollbrachter Teilarbeit als Regel aufgestellt wird, so schließt diese Bestimmung als Regel

Ausnahmen, die abweichend von ihr vereinbart werden, nicht aus. Es kann sich demnach im gegebenen Falle, wo eine besondere Akkordabrede mit einer Bedingung und Zeitbestimmung getroffen wurde, nicht auf diese Regel berufen werden.

Die Klage war daher entsprechend dem Inhalte der Akkordvereinbarung dermalen abzuweisen.

Nr. 1255.

Der einem Akkordarbeiter garantierte Minimallohn kann nur für eine in gehöriger Weise verrichtete Arbeit beansprucht werden. Ungenügende Arbeitsleistung zieht in der Regel die Beschränkung des Arbeiters auf den verdienten Akkordlohn nach sich (§§ 919 und 1153 a. b. G. B., § 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 6. September 1905, Cr. I, 555/5.

Der Kläger hat mehrere Wochen in der Eisengießerei der beklagten Firma als Maschinenformer im Akkord gearbeitet und, da er hiebei nicht auf den garantierten Minimallohn von 4 K täglich kam, jedesmal den Fehlbetrag ausbezahlt erhalten. Nur für die Kündigungsfrist, die seinem Ausscheiden vorausgegangen ist, wurde die Ausbezahlung der Differenz zwischen dem Akkord- und Minimallohn im Betrage von 13 K 61 h verweigert. Gegen das auf Verurteilung der beklagten Firma zur Bezahlung der bezeichneten Differenz gestellte Begehren des Klägers hat die beklagte Firma eingewendet, daß der Kläger nach erhaltener Kündigung weit weniger als ein Lehrling geleistet und die Äußerung getan habe, er brauche sich an den Akkord nicht zu kehren; denn er müsse unter allen Umständen seinen Minimallohn bekommen.

Das Begehren des Klägers wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht hat die Überzeugung gewonnen, daß der Kläger bei entsprechendem Fleiße und bei zweckmäßiger Ausnützung der Arbeitsstunden soviel hätte verdienen können, als der garantierte Minimallohn beträgt. Der eingeklagte Lohnausfall war demnach ausschließlich auf die Schuld des Klägers zurückzuführen (§§ 269 und 364 Z. P. O.). Bei vorliegendem Verschulden des Arbeiters an einem geringen Arbeitserfolge kann aber gemäß §§ 919 und 1153 a. b. G. B. (§ 72 Gew. O.) angemessene Schadloshaltung gefordert und zu dem Ende ein verhältnismäßiger Teil des Lohnes zurückgehalten werden. Die beklagte Firma war also berechtigt, dem Kläger nur den wirklichen Verdienst unter Zugrundelegung des Akkordlohnes auszubezahlen, den

auf den garantierten Minimallohn fehlenden Betrag jedoch als nicht verdient zu ihrer Schadloshaltung für den klägerischerseits verschuldeten Abgang an dem erreichbaren Arbeitsergebnisse von der Zahlung auszuschließen. Demzufolge erwies sich das Klagebegehren als unbegründet und war auf dessen Abweisung zu erkennen.

Nr. 1256.

Die Provisionsforderung des Agenten bleibt als Entschädigungsanspruch aufrecht, wenn ein durch ihn vermittelter Verkauf ohne seine Zustimmung durch Übereinkunft der Parteien rückgängig gemacht worden ist (§§ 1294 und 1295 a. b. G. B., Art. 1, 282 und 283 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 8. Juni 1905, Cr. I, 378/5.

Die beklagte Handelsfirma M. J. & Ko. hat ihrem nebenher als Platzagenten verwendeten Handlungsdiener Julius St. (Kläger) die Ausbezahlung der Provision von dem durch ihn vermittelten Verkaufe einer Garnitur Bettdecken (10 Prozent des Kaufpreises) verweigert, weil das Geschäft auf Wunsch der Käuferin rückgängig gemacht worden war.

Sie wurde zur Zahlung verurteilt.

Gründe: Die beklagte Firma hat nach Feststellung der Bonität der ihr vom Kläger zugeführten Käuferin den Verkauf genehmigt und die Bettdecken geliefert. Wenn sie darauf, einem Wunsche der Käuferin entsprechend, vom Vertrage wieder zurückgetreten ist, so konnte sie hiedurch dem Provisionsanspruche des Klägers keinen Abbruch tun. Denn dieser Anspruch ist bereits mit dem Abschlusse des provisionspflichtigen Geschäftes entstanden. Allerdings war zwischen den Parteien ausgemacht, daß die Provision erst dann entrichtet wird, wenn der Kaufpreis bezahlt ist; die Provisionsforderung war also von dem Eingange der Zahlung bedingt. Allein gerade diese Bedingung ist es, deren Erfüllung durch den Rücktritt der beklagten Firma vom Verkaufe unmöglich gemacht wurde. Dazu war die Firma ohne Zustimmung des Klägers nicht berechtigt. Der mit dem Verkaufe der Bettdecken erworbene Anspruch auf den Kaufpreis stand nicht ihr allein, sondern zufolge der Provisionsabmachung auch dem Kläger als anteilsberechtigten Geschäftsvermittler zu. Insoweit also dieser an der Kaufpreisforderung Anteil hatte, mangelte der beklagten Firma die Befugnis, hierüber einseitig zu verfügen. Wenn sie es dessenungeachtet getan hat, so ist sie wiederrechtlich vorgegangen und dem Kläger in der Höhe des Provisionsentganges ersatzpflichtig (§§ 1294 und 1295 a. b. G. B., Art. 1, 282 und 283 H. G. B.). Dem Kläger war demnach die eingeklagte Provisionsentschädigung zuzuerkennen.

Nr. 1257.

Auslegung einer von Gruppenakkordarbeitern ausgestellten Erklärung, daß jedermann verpflichtet sei, die in der Fabrik erforderlichen Hilfsarbeiten zu verrichten, und daß niemand außer seinem vom fertigen Produkte berechneten Verdienste einen Ersatz für das unfertige Produkt oder für andere Arbeit zu fordern habe.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 17. Mai 1905, Cr. I, 308/5.

In der Spinnerei der beklagten Firma war das Wolfen der Wolle einer Gruppe von 20 Arbeitern zu einem Akkordlohnsatze von 1 K 55 h für jeden Meterzentner Garn (Gespinst) übertragen. Das im Laufe jeder Lohnwoche fertig gesponnene Garn wurde mit Wochenschluß abgewogen. Der vom Gewichte berechnete Gruppenlohn wurde unter die Wolfer wöchentlich aufgeteilt. Der Wochenverdienst eines Wolfers betrug durchschnittlich 17 bis 18 K, in den letzten vier Lohnwochen jedoch nur 14 bis 16 K. Die Ursache dieses Rückganges lag in der Vermehrung der in den Akkord einbezogenen Nebenarbeiten. Die Wolfer verlangten eine Neuregelung des Akkordes, stellten, als sie ihnen verweigert wurde, am 26. April 1905 die Arbeit ein und schieden nach dreiwöchentlicher Dauer des Ausstandes am 15. Mai ganz aus der Arbeit. Bei ihrem Ausscheiden haben sie 243·22 Meterzentner halbgewolfte Wolle und 129·87 Meterzentner melierte Wolle zurückgelassen. Für diese Teilarbeit beanspruchten sie die im Verhältnisse zur Gesamtarbeit stehende Quote des Akkordlohnes, u. zw. für die halbgewolfte Wolle die Hälfte im Betrage von 188 K 49 h (77·5 h per Meterzentner), für die melierte Wolle ein Viertel im Betrage von 50 K 35 h (38·75 h per Meterzentner), zusammen 238 K 84 h. Nebstdem forderten sie für die innerhalb der letzten vier Wochen (24 Arbeitstage) durchschnittlich von je 2 Mitgliedern der Akkordgruppe verrichteten Nebenarbeiten eine separate Entlohnung von 2 K 40 h pro Kopf und Tag, das sind 115 K 20 h. Die Gesamtforderung belief sich auf 354 K 01 h. Hievon wurde von jedem Wolfer der zwanzigste Teil im Betrage von je 17 K 70 h eingeklagt.

Die beklagte Firma bestritt die Berechtigung des Klagsanspruches und berief sich auf eine von sämtlichen Wolfern unterzeichnete Erklärung aus dem Jahre 1904, worin bestätigt ist, daß jedermann verpflichtet sei, die in der Fabrik erforderlichen Hilfsarbeiten zu verrichten, und daß niemand außer seinem vom gesponnenen Material berechneten Wochenverdienste einen Ersatz für das noch nicht abgesponnene Material oder für andere Arbeit zu fordern habe.

Den Klägern wurde nach Aufnahme von Beweisen der Betrag von je 13 K 26 h zuerkannt; ihr Mehranspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Die beklagte Firma legt der von den Wolfern im vorigen Jahre ausgestellten Erklärung einen Sinn bei, der über ihren Zweck offenbar hinausgeht. Denn die Arbeiter konnten hiemit nichts anderes beabsichtigt haben, als die Aufteilung des Gruppenlohnes für den Fall des Ausscheidens oder Neueintrittes von Akkordteilhabern zu vereinfachen und die Heranziehung zu Hilfsarbeiten im Rahmen des Akkordes zu ermöglichen. Es handelte sich also einerseits um eine Frage der Lohnverteilung, nicht um eine Frage der Lohnzahlung, anderseits um eine vertragsmäßige Bestimmung über Nebenarbeiten des Akkordes.

Wie dem Tatbestande zu entnehmen ist, hat sich am 15. Mai die ganze aus 20 Köpfen bestehende Arbeitergruppe aufgelöst und wird von jedem ausgeschiedenen Gruppenmitgliede der zwanzigste Teil derjenigen Lohnquote beansprucht, die auf die von der ganzen Gruppe zur Hälfte, bezw. zu einem Viertel verrichtete Akkordarbeit entfällt. Es wird also auf Bezahlung einer Teilarbeit geklagt. Über die Lohnverteilung besteht kein Streit. Die eingangs bezogene Erklärung ist demnach auf die Entscheidung der Frage, ob der Arbeitergruppe für ihre Teilleistung eine Forderung zusteht und wie viel ihr gebührt, ohne Einfluß. Eine andere Auffassung wäre mit den Auslegungsregeln der §§ 914 und 915 a. b. G. B. nicht vereinbar. Denn sie würde dazu führen, daß sich die beklagte Firma mit der Verzichtserklärung der Wolfer unter Umständen einen Vermögensvorteil, bestehend in der Leistung von Arbeit ohne Entgelt, hätte versprechen lassen. Dies erscheint ausgeschlossen. Die Verzichtserklärung sollte nur die Auseinandersetzung mit den fallweise ausscheidenden Mitgliedern erleichtern und den in Arbeit bleibenden Mitgliedern zu gute kommen. Keineswegs aber sollte der Unternehmer für den Fall der Betriebseinstellung und Auflösung der Arbeitergruppe in der geleisteten Teilarbeit ohne ersichtlichen Grund eine Zuwendung erhalten. Die Verpflichtung der beklagten Firma zur Bezahlung der auf die Teilarbeit entfallenden Lohnquote ließ sich demnach mit dem Hinweise auf die vorgelegte Bestätigung nicht anfechten. Die Berechnung der Lohnquote wurde nicht bemängelt. Es war daher jedem Kläger der zwanzigste Teil des Betrages von 238 K 84 h zuzusprechen.

Die Kläger haben des weiteren für die Hilfsarbeiten, wie Bretter-, Kisten- und Ballentragen, Verführen von Ware, Schutt und Steinen auf Handkarren, Hof-, Stiegen- und Trottoirreinigung u. dgl., Bezahlung insoweit verlangt, als diese Arbeiten in der letzten Zeit das übliche Maß überschritten haben. Die Zunahme der Nebenarbeiten während der dem Ausstande vorangegangenen 4 Wochen wurde wohl von der beklagten Firma bestritten, von ihrem als Zeugen einvernommenen

Garnmanipulanten Julius M. aber teilweise bestätigt. Zufolge der beschworenen Aussage dieses Zeugen besteht das Mehr der von den Klägern innerhalb der letzten 4 Wochen verrichteten Hilfsarbeiten aus rund 11 Arbeitstagen. Dies entspricht bei einem Lohnsatze von 2 K 40 h pro Kopf und Tag einem Betrage von 26 K 40 h für die ganze Akkordgruppe und von 1 K 32 h für jedes einzelne Mitglied derselben. Dieser Betrag war bei gleichzeitiger Abweisung weitergehender Ansprüche zuzuerkennen. Denn für den Umfang und die Art der Nebenarbeiten hatte angesichts der Dehnbarkeit der hierüber von den Klägern ausgestellten Erklärung das zu gelten, was seit Monaten geschah und beiderseits als Vertragsrecht aufgefaßt wurde. Wenn die beklagte Firma in der letzten Zeit die Produktion reduzieren mußte, so hätte sie entweder einzelne Arbeiter der Gruppe entlassen oder im Einverständnisse mit den Arbeitern Feierschichten einlegen sollen; keinesfalls durfte sie aber während der durch die Verminderung der Produktion gewonnenen freien Zeit die Arbeiter mit unentgeltlichen Nebenarbeiten mehr als sonst beschäftigen und von ihnen Handlangerdienste verlangen, die, wie das Wegführen von Erde, Ziegeln und Steinen, zur Fabrikation in gar keiner Beziehung standen. Geschah es trotzdem, so gebührte hiefür eine besondere Vergütung in angemessener Höhe (§ 1152 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.). Als solche erwies sich nach dem Ergebnisse des Beweisverfahrens der zugesprochene Betrag.

Nr. 1258.

Der durch einen unbefugten oder unlauteren Geschäftsbetrieb verursachte Entgang an Überpreisen ist dem auf deren Bezug angewiesenen Handelsangestellten zu vergüten, wenn er an der Art der Geschäftsführung schuldlos ist (§§ 1155, 1294 und 1295 a. b. G. B., Art. 1, 282 und 283 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 6. April 1905, Cr. I, 220/5.

Josef L. und dessen Schwiegersohn Franz K., beide Gemischtwarenhändler, verkauften hauptsächlich Putz- und Einlaßmittel, ersterer in Wien unter der registrierten Handelsfirma Franz J. K., letzterer in Brünn als nicht protokollierter Kaufmann unter seinem von der Firma bloß durch Weglassung der Kürzung des zweiten Vornamens J. abweichenden Vor- und Zunamen. Josef L. hat laut amtlicher Auskunft in Wien auch das Gewerbe einer Imprägnierungsanstalt angemeldet, den Gewerbeschein hiefür aber bisher nicht erhalten. Franz K. ließ in Brünn Prospekte mit der Vignette „Franz J. K. in Wien, Brünn, Budapest, Prag, Turin und Breslau“ verteilen und offerierte hierin als beste Einlaßmittel sein in allen Kulturstaaten patentiertes „H . . lin“, sein

Wiener Fußbodenöl „Staublos“ und seine gesetzlich geschützte Parkettpolitur „H.“. Die Verteilung dieser marktschreierischen Prospekte (laut Auskunft des k. k. Patentamtes in Wien besitzt weder Franz K. noch Josef L. ein Patent oder Privilegium und ist eine Patentanmeldung der Firma Franz J. K., betreffend ein Verfahren zur Herstellung eines Staubabsorbierungsmittels, bereits im Jänner 1905 zurückgewiesen worden), das Aufsuchen von Bestellungen auf Lieferung von Einlaßmitteln und auf Imprägnierungen, die Aufnahme der nötigen Hilfskräfte bei Probeanstrichen und die selbstständige Ausführung unbedeutender Arbeiten ohne Verrechnung überließ er dem 23jährigen Handlungsgehilfen Raimund G. Dieser hat in der Zeit vom 1. bis 31. März Ämter, Schulen, Spitäler, Anstalten, Fabriken, Vereine, Gast- und Kaffeewirtschaften, Geschäfte u. dgl. besucht, eine Anzahl von Aufträgen überbracht und an zwei Orten die Imprägnierung von Fußböden selbst vorgenommen. Er beanspruchte hiefür nebst den einkassierten Überpreisen von zusammen 10 K als weitere Entlohnung 120 K an Monatsgehalt, abzüglich einer dagegen aufzurechnenden Gegenforderung des Franz K. im Betrage von 20 K 20 h und klagte den Rest ein.

Der Beklagte bestritt, daß dem Kläger außer dem Anspruche auf Überpreise noch eine Gehaltsforderung zustehe. Er anerkannte bloß, daß der Kläger insoweit, als die von ihm eingeleiteten Geschäfte ausgeführt und Überpreise erzielt werden sollten, deren Ausbezahlung seinerzeit werde verlangen können.

Die Zeugen Josef L. (Schwiegervater des Beklagten) und Josef G. (Angestellter desselben) gaben unter Eid an, daß dem Kläger als Entlohnung keine Gehaltszahlung, sondern nur die Belassung der Überpreise versprochen worden sei.

Der Kläger machte nun den Klagsanspruch in zweiter Linie als Schadenersatzforderung wegen Vereitlung der Möglichkeit, Überpreise zu erzielen, geltend.

Darauf wurde ihm der Teilbetrag von 39 K 80 h an Entschädigung zuerkannt, seine Mehrforderung aber abgewiesen.

Gründe: Nach dem Ergebnisse des Zeugenbeweises steht dem Kläger ein Anspruch auf festen Gehalt nicht zu. Dagegen hat er, wie der Beklagte ohneweiters anerkannte, eine Entlohnung für die mit dem Austragen der Prospekte und mit der Einleitung von Geschäftsabschlüssen verbundene Mühe zu Recht. Allerdings meint der Beklagte, daß der Kläger nur die Überpreise fordern könnte, die sich im Falle des Zustandekommens der von ihm eingeleiteten Geschäfte würden erzielen lassen und daß diese Überpreise dermalen ganz unbestimmt, zum mindesten noch nicht fällig seien. Allein der Beklagte läßt hiebei außer acht, daß er als Gemischtwarenhändler gar nicht die Berechtigung

zur Vornahme von Imprägnierungen besitzt und daß daher deren Ausführbarkeit überhaupt in Frage steht. Auf erlaubte Weise könnten diese Arbeiten nur durch einen hiezu befugten Gewerbetreibenden besorgt werden. Der Kläger, der noch minderjährig ist und von dem Mangel der Berechtigung des Beklagten zu Arbeiten der bezeichneten Art keine Kenntnis haben konnte, hat im Vertrauen auf die Möglichkeit einer anstandslosen Verrichtung der Fußbodenanstriche Anempfehlung derselben sowie der Vorbereitung von Geschäftsabschlüssen seine Zeit und Mühe geopfert. Wenn nun ein Erfolg seiner Tätigkeit durchaus fraglich erscheint, so liegt die Ursache nicht an ihm, sondern einzig und allein an dem Beklagten. Die Annahme eines fremden Firmanamens, die unwahre Anführung von Städten in Österreich-Ungarn, Deutschland und Italien als Standorten von Geschäftsfilialen und die Berufung auf nicht bestehende Patente waren durchwegs teils ungesetzliche, teils verwerfliche Mittel, um das Publikum zu täuschen. Deren Aufdeckung bei Gericht muß mit Notwendigkeit dazu führen, daß die in den Ämtern, Schulen und öffentlichen Anstalten eingeleiteten Unterhandlungen über vorzunehmende Imprägnierungen abgebrochen werden. Nach den allgemeinen Vorschriften des Lohn- uud Schadenersatzrechtes (§§ 1155, 1294 und 1295 a. b. G. B., Art. 1, 282 und 283 H. G. B.) gebührt der bestellten Person eine angemessene Entschädigung, wenn ihre Dienste und Arbeiten durch die Schuld des Bestellers zu keinem erfolgreichen Abschlusse kamen und deshalb zu keinem Verdienste führten. Im gegebenen Falle hat der Beklagte sowohl durch einen teilweise unbefugten Geschäftsbetrieb als auch durch die Anwendung ungesetzlicher oder unlauterer Mittel der vom Kläger entwickelten Tätigkeit, zum großen Teile im vorhinein die Möglichkeit eines Erfolges und hiemit auch die Möglichkeit der Erzielung von Überpreisen, die seine Entlohnung bilden sollten, benommen, ohne daß sich zugleich behaupten ließe, daß der Kläger sich der Verwerflichkeit der Mittel bewußt gewesen wäre und den Mißerfolg hätte voraussehen können. Der Kläger braucht also nicht erst auf einen Erfolg seiner Tätigkeit zu warten, was der Sachlage nach vergeblich wäre, sondern hat schon gegenwärtig einen klagbaren Anspruch auf Ersatz seines in dem Entgange von Überpreisen bestehenden Schadens zu Recht. Die Schadenshöhe wurde unter Berücksichtigung der gerichtsbekannten Verhältnisse (§§ 269 und 364 Z. P. O.) nach freier Überzeugung auf 60 K festgesetzt (§ 273 Z. P. O.). Hievon hatte die Gegenforderung des Beklagten per 20 K 20 h in Abrechnung zu kommen. Danach verblieben 39 K 80 h. Dieser Betrag war zuzuerkennen; die Mehrforderung war als unbegründet, bezw. unangemessen abzuweisen.

Nr. 1259.

Von Geschäften, die mit den vom Provisionsangestellten zugeführten Kunden, direkt oder durch andere Angestellte abgeschlossen werden, gebührt dem ausgeschiedenen Angestellten keine Provision, ausgenommen wenn die betreffenden Geschäftsabschlüsse von ihm veranlaßt worden wären (Art. 27 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 28. August 1905, Cr. I, 538/5.

Der Kläger (Provisionsagent) hat am 30. Dezember 1904 dem Beklagten (Schnittwarenhändler) einen neuen Käufer zugeführt und eine Bestellung auf 4 Stück Ware zum Gesamtpreise von 112 K 60 h überbracht. Die gegen Ratenzahlung verkaufte Ware wurde aber dem Käufer wieder abgenommen, weil bei Fälligkeit der ersten Rate hervorkam, daß der Kläger kleinere Monatsraten bewilligt hatte, als ihm nach dem Vordrucke am Bestellscheine gestattet war, und weil der Käufer keine höheren Raten zahlen wollte. Am 20. Jänner 1905 verließ der Kläger den Dienst. Eine Woche später übergab ein anderer Angestellter des Beklagten von demselben Käufer einen Auftrag, der Waren zum Preise von 73 K zum Gegenstande hatte, und da die Höhe der zugestandenen Raten dem Preise angemessen war, auch ausgeführt wurde. Als der Kläger im Monate August d. J. hievon erfuhr, beanspruchte er die Provision von diesem Geschäfte im Betrage von 7 K 30 h (10 Prozent des Kaufpreises) mit der Begründung, daß der zweite Verkauf eine Folge des Rücktrittes vom ersten Verkaufe gewesen und seinerseits veranlaßt worden sei, da er die Kunde akquiriert und zum Abschlusse eines Ratenkaufes bestimmt habe.

Der Anspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat wohl die Kunde, die nach Normierung des durch ihn vermittelten Geschäftes mit dem Beklagten neuerlich in Geschäftsverbindung getreten ist, akquiriert und hiemit die einleitenden Schritte getan, die zu dem späteren geschäftlichen Verkehre mit ihr geführt haben. Allein dies reicht nicht aus, um seinen Provisionsanspruch zu begründen. Denn das Geschäft, von dem er die Provision verlangt, betraf ganz andere Waren als sein wegen Vollmachtsüberschreitung rückgängig gemachtes Geschäft. Auch ist es erst nach seinem Austritte durch Vermittlung eines anderen provisionsberechtigten Angestellten des Beklagten abgeschlossen worden. Es kann also nicht behauptet werden, daß zwischen diesem Geschäfte und dem stornierten Geschäfte ein solcher Zusammenhang besteht, daß es als vom Kläger veranlaßt bezeichnet werden könnte. Inhaltlich verschieden

von dem stornierten Geschäfte, war der zweite Geschäftsabschluß keine Erneuerung des ersten Verkaufes in kleinerem Umfange, sondern ein Verkauf für sich. Da ferner das spätere Geschäft erst nach Lösung des klägerischen Dienstverhältnisses eingeleitet und perfekt geworden ist, so fehlte ihm jede Beziehung zu dem endgültig stornierten früheren Verkaufe des Klägers. Dadurch endlich, daß in dem zweiten Falle die Unterhandlungen nicht direkt zwischen der Kunde und dem Beklagten angeknüpft, sondern wieder durch einen Vermittler geführt worden sind, war der Abschluß des späteren Geschäftes von Anfang bis zu Ende ein Erfolg dieses Vermittlers, herbeigeführt hauptsächlich dadurch, daß derselbe in den Grenzen seiner Vollmacht geblieben ist, während der Kläger in dem Bestreben, ein größeres Geschäft zu machen, um mehr an Provision zu verdienen, die Vollmacht überschritten und gerade dadurch die Stornierung des von ihm auftragswidrig abgeschlossenen Verkaufes und hiemit auch das Ausbleiben eines Erfolges verschuldet hat.

Der Kläger hat demnach weder ganz noch teilweise einen Anspruch auf die Provision von dem zweiten Geschäfte, die mit Recht zur Gänze demjenigen Vermittler zugekommen ist, der bei dem Geschäftsabschlusse tätig gewesen war.

Nr. 1260.

Das an Schreiber und Kopisten in gewerblichen Bureaus wöchentlich oder monatlich auszuzahlende Taggeld gebührt im Zweifel auch für die Ruhe- und Urlaubstage (Art. 57 und 279 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 3. Oktober 1905, Cr. I, 584/5

Der Zeichner Rudolf H. war etwas über drei Wochen in dem technischen Bureau des Emil L. bei der Anfertigung von Lichtpausen als Kopist beschäftigt. Zufolge seines Vorbringens ist ein Taggeld von 3 K bedungen gewesen und nach Ablauf der Verwendungsdauer (23 Tage) in der Höhe von 69 K fällig geworden. Dieser Betrag wurde eingeklagt. Der Beklagte wendete dagegen ein, daß er mit dem Kläger in Gegenwart des Maurermeisters Thomas G. nur ein Taggeld von 2 K mit Ausschluß von Sonn- und Feiertagen vereinbart habe, daß der Kläger am 24. August nachmittags, vorbehaltlich eines entsprechenden Abzuges vom Taggelde, beurlaubt gewesen und am 15. September bereits am Morgen vor Beginn der Beschäftigung ausgetreten sei, daß in die Verwendungszeit drei dienstfreie Sonntage, ein dienstfreier Feiertag und zwei Wochentage (13. und 14. September) fielen, an denen der Kläger nichts geleistet habe und daß hienach von den 23 Kalendertagen, für die der Kläger das Taggeld beansprucht, $7^1/_2$ Tage abzurechnen seien. Für die übrig bleibenden $15^1/_2$ Tage gestand er dem

Kläger ein Taggeld von zusammen 31 K zu, worauf sofort ein auf diesen Betrag lautendes Anerkennungsurteil gefällt wurde. Später anerkannte er noch die Ansprüche des Klägers für den 13. und 14. September bis zur Höhe von 4 K.

Dem Kläger wurde nach vorausgegangener Beweisaufnahme außer dem durch Teilurteil zuerkanntem Betrage von 31 K noch der weitere Betrag von 4 K zugesprochen. Im übrigen wurde das Klagebegehren abgewiesen.

Gründe: In den gewerblichen Bureaus (Baukanzleien, Kontors u. dgl.) ist es allgemein üblich, dem im Bezuge eines Taggeldes stehenden Personal das vereinbarte Taggeld in voller Höhe nicht allein für jene Tage auszubezahlen, an welchen sie tatsächlich ihren Dienst geleistet haben, sondern auch für die Ruhetage, welche in die Zeit ihrer dienstlichen Verwendung fallen. Ebenso verhält es sich bei kurzfristigen Urlauben, sofern die Urlaubsbewilligung nicht von dem gänzlichen oder teilweisen Rücklasse des Taggeldes abhängig gemacht wurde (Art. 57 und 279 H. G. B., § 364 Z. P. O.). Demgemäß wird bei dem Abgange einer besonderen Abmachung in der Regel anzunehmen sein, daß die Parteien bei Vereinbarung eines Taggeldes den Fortbezug desselben an Sonn- und Feiertagen sowie während eines kurzen Urlaubes als selbstverständlich vorausgesetzt, als stillschweigend bedungen haben (§ 863 a. b. G. G.). Aus diesem Grunde kam es bei der Entscheidung des vorliegenden Falles lediglich darauf an, ob die Parteien tatsächlich, wie vom Beklagten behauptet wurde, abweichend von der obigen Regel mit einander verabredet haben, daß dienstfreie Tage, insbesondere Sonn- und Feiertage in die zu entlohnende Zeit nicht eingerechnet werden. Es war daher zunächst durch Aufnahme der vom Beklagten angebotenen Beweise die Richtigkeit seiner Behauptung festzustellen und nachdem dies geschehen ist, die Entscheidung dahin zu fällen, daß dem Kläger das Taggeld nur mit Ausschluß der Sonn- und Feiertage, sowie des freigegebenen Nachmittags, sonach im ganzen bloß für $17^1/_2$ Tage gebühre. Die Höhe des Taggeldes ist, wie die Beweisaufnahme zugleich ergeben hat, nicht mit 3 K, sondern mit 2 K vereinbart worden. Hienach hat der Kläger außer dem ihm mittels Teilurteil bereits zuerkannten Betrage von 31 K noch den weiteren Betrag von 4 K zu Recht. Ein Mehranspruch steht ihm nicht zu.

Nr. 1261.

Ein im Bezuge eines Taglohnes stehender und an einem freien Sonntage ausnahmsweise als Einkäufer gegen Provision verwendeter Handelshilfsarbeiter behält im Zweifel den Anspruch auf den Tag-

lohn, wenn er an Provision nichts oder weniger verdient (§ 915 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 27. Februar 1906, Cr. I, 169/6

Der Kläger war im Geschäfte des Beklagten als Magazinsarbeiter für einen Taglohn von 2 K beschäftigt. Da der Beklagte die Ergänzung seiner Vorräte an Klee, Heu und Stroh anstrebte, erbat sich der Kläger den nächsten freien Sonntag zum Aufsuchen von Landwirten in seinem Wohnorte (Leskau) sowie in den umliegenden Gemeinden zu benützen und, wo Einkäufe möglich sind, solche zu besorgen. Der Beklagte versprach ihm bestimmte Prozente des Einkaufspreises und die Differenz bei Unterpreisen als Provision und beauftragte ihn mit dem Einkaufe, nachdem er auf seine Frage, wie es bei einem Mißerfolge sein werde, die Antwort erhalten hatte: „Das wird mein Schaden sein!" Der Kläger erzielte keinen Erfolg. Er beanspruchte für die Dienstleistung am Sonntage den vereinbarten Taglohn von 2 K und klagte diesen Betrag ein.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Die Erklärung des Klägers, daß es sein Schaden sein werde, wenn er keine Provision verdienen sollte, kann nicht dahin aufgefaßt werden, als ob er für den Fall der Erfolglosigkeit seiner Tätigkeit auf jede Entlohnung verzichtet hätte (§ 915 a. b. G. B.). Sein Anspruch auf den Taglohn von 2 K blieb ihm vielmehr auf Grund des Arbeitsverhältnisses gewahrt, sobald er im Auftrage des Beklagten gehandelt hat. Im Auftrage desselben ist er aber, wie zugegeben wurde, am Sonntage tätig gewesen. Der Kläger hat also den Schaden nur insoweit zu tragen, als er keine Provision erhält. Dagegen gebührt ihm der Betrag von 2 K als der mit ihm unabhängig von einem Erfolge oder Mißerfolge seiner Arbeitsleistung vereinbarte Zeitlohn. Dieser Betrag war ihm sonach zuzuerkennen.

Nr. 1262.

Die bei Kohlenlieferungen an Fabrikanten übliche und an diese zur Auszahlung gelangende Gratifikation für ihr Kesselhauspersonal (sogenannte Kohlenprämie) begründet für die Kesselhausarbeiter einen klagbaren Anspruch auf anteilsweise Zuwendung (§ 1019 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 6. Februar 1906, Cr. I, 74/6

Dem Kläger (Kesselwärter) ist strafweise gekündigt und nach Ablauf der Kündigungsfrist zwar der Lohn ausbezahlt, dagegen der

ihm sonst zugekommene Anteil der Kohlenprämie, d. i. einer für das Kesselhauspersonal bestimmten Gratifikation des Kohlenlieferanten, zurückbehalten und unter die anderen Arbeiter im Kesselhause verteilt worden.

Die beklagte Spinnfabriksfirma wurde zur Ausbezahlung des eingeklagten Prämienanteiles verurteilt.

Gründe: Die Kohlenprämie wird von dem Kohlenlieferanten der beklagten Firma behufs Verteilung an das Kesselhauspersonal zur Verfügung gestellt und hat den Zweck, das Personal zu einer entsprechenden Behandlung und Verwendung der Kohle anzuspornen und dadurch zu verhüten, daß von den Kesselhausarbeitern an der Kohle Ausstellungen gemacht und Anstände erhoben werden, die sich auf ihre Berechtigung zumeist nur schwer prüfen lassen. Der Prozeßbevollmächtigte der beklagten Firma konnte nicht behaupten, daß der Kläger in der letzten Zeit bis zu seiner Entlassung mit der Kohle nicht auf die gewohnte Weise verfahren wäre und sich in dieser Richtung irgend etwas hätte zu Schulden kommen lassen. Er warf ihm nur den Genuß geistiger Getränke und mangelnde Nüchternheit vor. Allein deswegen wurde dem Kläger strafweise die Arbeit gekündigt (§ 10, Z. 3, der Fabriksordnung). Er konnte also, da laut Arbeitsordnung die gleichzeitige Verhängung mehrerer Strafen unzulässig ist, nicht auch noch durch Entziehung seines Kohlenprämienanteiles zum zweiten Mal bestraft werden, ganz abgesehen davon, daß nach der Arbeitsordnung nur Geldbußen im Höchstbetrage eines halben Taglohnes auferlegt, nicht aber ganze Prämienanteile strafweise eingezogen werden können. Wenn aber der Prozeßvertreter der beklagten Firma meint, daß es im freien Ermessen der Firma stehe, wem sie einen Anteil an der Kohlenprämie zukommen lasse und wie hoch sie den Anteil des einzelnen bestimme, so übersieht er, daß die Firma sich durch eine gleichmäßige Verteilung der Prämie unter die Kesselhausarbeiter an die Einhaltung dieses Vorganges bis zu dessen Abänderung im Einvernehmen mit den Bezugsberechtigten gebunden hat, und daß sie daher auch dem Kläger gegenüber zur Beobachtung der bisherigen Verteilungsart verpflichtet geblieben ist. Ihre erst nach der Entlassung des Klägers angeordnete Änderung der Verteilung konnte also dem bereits erworbenen Kohlenprämienanspruche desselben keinen Abbruch tun. Es war ihm demnach der auf Grund des früheren Verteilungsmodus berechnete Prämienanteil zuzuerkennen.

Nr. 1263.

Mangelhafte Arbeit eines dem Gewerbeinhaber als wenig erfahren bekannten Hilfsarbeiters berechtigt in der Regel nicht zur Ein-

behaltung oder Kürzung des Lohnes (§ 1153 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 28. März 1906, Cr. I, 284/6.

Peter B., Gehilfe des Huf- und Wagenschmiedes Ferdinand V., hat beim Hufbeschlage ein Pferd am linken Vorderfuße durch Vernagelung beschädigt. Das Pferd begann zu hinken und mußte, als sich ein eiteriges Exsudat bildete, vom Tierarzte operiert werden. Für die Kosten der Operation und Heilung machte der Eigentümer des Pferdes den Schmiedmeister, dieser wieder den Gehilfen verantwortlich. Der Gehilfe lehnte als Anfänger im Hufbeschlage jede Haftpflicht ab, verwahrte sich gegen die Vorenthaltung seines Lohnes für zwei Wochen und klagte den Betrag ein.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte hat zugestanden, daß der Kläger ein Anfänger ist und sich vom Anbeginne als Hufbeschlagsgehilfe nicht bewährt hat. Er hatte also von vornherein damit zu rechnen, daß der Kläger die Arbeit eines Hufbeschlagsgehilfen nicht immer ganz gehörig ausführen wird. Dafür zahlte er ihm auch einen verhältnismäßig niedrigen Lohn (6 K wöchentlich nebst freier Kost). Angesichts der geringen Eignung des Klägers hätte es sich empfohlen, ihn nur unter Anleitung zum Hufbeschlage zu verwenden. Anstatt dessen wurde ihm der Hufbeschlag zumeist ganz ohne Aufsicht und Beihilfe überlassen. Zudem hat der Beklagte im gegenwärtigen Falle den Inhaber des beschädigten Pferdes über die Vernagelung auch noch getäuscht, indem er nach Abnahme des Hufeisens und nach persönlicher Erneuerung des Beschlages die Vernagelung bestritten und eine leichte Sehnenzerrung als Ursache des Hinkens bezeichnet hat. Bei dieser Sachlage konnte keine Rede davon sein, daß der Kläger sich durch die ihm zur Last gelegte Vernagelung einer willkürlichen Beschädigung im Sinne des § 1294 a. b. G. B. schuldig gemacht hätte. Schuld hieran war vielmehr der Beklagte, denn er hat den Kläger zum selbständigen Hufbeschlage herangezogen, trotzdem ihm die geringe Befähigung desselben bekannt war. Am allerwenigsten ging es an, den Kläger für diejenigen Folgen haftbar zu machen, die eigentlich erst durch die Vertuschung und Vernachlässigung der Vernagelung entstanden sind. Der Beklagte hatte demnach kein Recht, vom Kläger wegen der Vernagelung Schadloshaltung zu fordern und zu dem Ende dessen Lohn teilweise einzuziehen (§ 1153 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.). Er war deshalb zur Herauszahlung der einbehaltenen Lohnbeträge zu verurteilen.

Nr. 1264.

Ein vom Arbeitgeber bei der Lohnbestimmung gemachter Vorbehalt, er verlange hiefür insbesondere Reinlichkeit und Sauberkeit im Lokal, ist nicht genug bestimmt und berechtigt ihn noch nicht, einen Teil des Arbeitslohnes zurückzuhalten, wenn er die Reinhaltung nicht für ausreichend erachtet (§§ 869 und 1153 a. b. G. B., § 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. Dezember 1905, Cr. I, 704/5.

Der Kläger (Friseurgehilfe) bezog vom Beklagten seit einigen Monaten einen von 32 K auf 36 K gebesserten Monatslohn. Der Beklagte will die Lohnaufbesserung an die Bedingung geknüpft haben, daß der Kläger den Friseurladen stets rein und sauber halten werde. Der letzte Monatslohn wurde wegen des daran vom Beklagten infolge angeblicher Nichtreinhaltung des Lokales gemachten Abzuges nicht angenommen und in seiner vollen Höhe (36 K) eingeklagt.

Der Beklagte wurde zur Bezahlung des eingeklagten Betrages verurteilt.

Gründe: Der angebliche Vorbehalt des Beklagten, er gebe 36 K monatlich, verlange aber hiefür stets Reinlichkeit und Sauberkeit im Lokal, ist zu allgemein, um hieraus ableiten zu können, daß der Beklagte ein bestimmtes Maß von Reinlichkeit zur Bedingung der Lohnaufbesserung um 4 K gemacht hätte. Übrigens konnte der Beklagte gar nicht behaupten, daß die Sauberkeit im argen gelegen wäre. Dagegen mußte er zugestehen, daß der Kläger stets guten Willen gezeigt und für ihn selbst Außengänge, die nicht das Geschäft, sondern die Hauswirtschaft betrafen, ohne Widerrede besorgt habe. Die Vorenthaltung der zugestandenen Lohnaufbesserung von 4 K ließ sich also weder als ein vertragsmäßiger Vorbehalt wegen Nichterfüllung einer dem Zugeständnisse der Lohnerhöhung beigesetzten Bedingung noch als Lohnabzug wegen mangelhafter Arbeitsleistung rechtfertigen. Dem Kläger war daher sein Monatslohn unverkürzt zuzuerkennen.

Nr. 1265.

Der verrechnende Kellner einer Branntweinschänke gilt im Zweifel für ermächtigt, ständiger Kundschaft in mäßigem Umfange Kredit zu gewähren (§ 47 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 23. September 1905, Cr. I, 574/5).

Der verrechnende Kellner Josef M. belangte nach seinem Austritte den Branntweinschänker Josef L. auf Ausbezahlung eines Lohnrückstandes und auf Rückgabe seiner Dienstkaution.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Dem Kläger war zunächst auf Grund seiner unter Eid abgegeben Aussage der Lohn für den Monat März d. J. im Betrage von 70 K zuzuerkennen. Des weiteren war ihm von der eingeklagten Kautionsforderung der Betrag von 285 K 35 h als anerkannt, der noch übrige Betrag von 64 K 65 h aber auf Grund der Ergebnisse des Beweisverfahrens zuzusprechen. Denn die Behauptung des Vertreters des Beklagten, daß der Kläger bei seinem Abgange ein von ihm zu ersetzendes Manko von 64 K 65 h zurückgelassen habe, erwies sich als durchaus unbegründet. Die Aussagen der Zeugen Franz V., Josef K., Anton D., Karl M., Vinzenz K., Vinzenz D., Wilhelm M. und Johann K. und das schriftliche Schuldanerkenntnis des Zeugen Matthias E. haben zur Feststellung von Außenständen im Betrage von 66 K 50 h geführt, die laut Zugeständnis des Bevollmächtigten des Beklagten bei der Ermittlung des Mankos unberücksichtigt geblieben sind. Die Ansicht des Bevollmächtigten, daß diese angeblich seit längerer Zeit aushaftenden, zum größeren Teile uneinbringlichen und vom Kläger früher niemals ausgewiesenen Außenstände nicht als Aktivposten eingestellt werden können, läßt sich unter den gegebenen Verhältnissen nicht vertreten. Denn Abgänge sind auch bei den früheren Inventierungen konstatiert worden. Es war also der Beklagte selbst schuld daran, wenn er den Schuldenstand sich nicht jedesmal ausweisen ließ und es unwidersprochen hinnahm, daß der Kläger gewöhnlich schlechtes Maß als Ursache der Abgänge bezeichnete. Wie übrigens aus den Zeugenaussagen hervorgeht, reichen die Schulden nicht weit zurück und sind die meisten erst in den letzten Monaten vor dem Ausscheiden des Klägers entstanden. Auch die Dubiosität einzelner Außenstände ist vorliegenden Falls belanglos. Denn es ist unbestritten, daß in Branntweinschänken die Gepflogenheit besteht, ständiger Kundschaft in mäßigem Umfange Kredit zu gewähren, und daß die Kreditierung dem Kläger nicht geradezu verboten war. Langjährige Kunden sind aber die Schuldner ihren Aussagen gemäß durchgehends. Ebenso sind auch die Schuldbeträge niedrig. Selbst die Schuld des vieljährigen Kunden Josef K. (31 K 62 h) konnte angesichts seiner Aussage, wonach er in mancher Woche Getränke für Beträge bis zu 16 K abgenommen hat, nicht für zu hoch befunden werden. Es läßt sich also auch nicht behaupten, daß der Kläger bei der Kreditgewährung seine Befugnisse aus dem Dienstvertrage überschritten hätte oder unvorsichtig gewesen wäre. Hienach fehlt es in jeder Beziehung an einem rechtlichen Grunde für die Zurückhaltung der klägerischen Dienstkaution oder eines Teiles derselben. Die Kaution ist daher in ihrer Gänze samt den vereinbarten 4 Prozent Zinsen und den vom Eintritte der Verpflichtung zur Herausgabe laufenden gesetzlichen Verzugszinsen zurückzustellen.

Nr. 1266.

Ein von einem Buchhändler zu verbotswidrigem Sammeln von Abonnenten und Subskribenten verwendeter und nach seiner Betretung bestrafter Austräger hat gegenüber seinem Dientsgeber keine Verpflichtung zum Ersatze der ihm abgenommenen und für verfallen erklärten Druckschriften (§§ 1012, 1296 und 1438 a. b. G. B.), andrerseits aber auch kein Recht auf Rückersatz der über ihn verhängten und von ihm bezahlten Geldstrafen (§ 1302 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 2. November 1905, Cr. I, 633/5.

Der Kläger, ein zur Kolportage verwendeter Bücherausträger, hat von dem beklagten Buchhändler die Herausgabe seiner Dienstkaution sowie den Ersatz der wegen unbefugter Kolportage über ihn verhängten und von ihm bezahlten Geldstrafen beansprucht.

Der Beklagte anerkannte nur die Verpflichtung zur Rückgabe desjenigen Teiles der Dienstkaution, der nach Abrechnung des Wertes der dem Kläger abgenommenen und strafweise für verfallen erklärten Druckschriften verbleibt.

Der Beklagte wurde zur Herauszahlung des vollen Kautionsbetrages verurteilt. Im übrigen wurde die Klage abgewiesen.

Gründe: Der Beklagte hat das Aufsuchen von Abonnenten und Subkribenten, insoweit es verboten ist, zum mindesten geduldet, indem er die verbotswidrig gesammelten Aufträge jedesmal ohne Bemängelung zu eigenem Nutzen ausgeführt hat. Wer aus unerlaubten Handlungen eines anderen wissentlich Vorteil zieht, dieselben also geradezu genehmigt, hat auch den Schaden zu tragen, der ihm aus solchen Handlungen entsteht. Auf keinen Fall kann er nach Verwertung der unerlaubten Handlungen für seine Zwecke Schadenersatz von demjenigen fordern, der für ihn verbotswidrig gehandelt hat. Der Anspruch des Beklagten auf Vergütung des Wertes der anläßlich der Betretung des Klägers polizeilich in Beschlag genommen und strafgerichtlich für verfallen erklärten Druckschriften war daher wegen Abganges eines vom Kläger dem Beklagten gegenüber zu verantwortenden Verschuldens nicht begründet und zu einer Aufrechnung gegen die eingeklagte Forderung nicht geeignet (§§ 1012, 1296 und 1438 a. b. G. B., Art. 1 H. G. B.). Andrerseits kann aber auch nicht der Kläger vom Beklagten den Rückersatz der Geldstrafen beanspruchen, die ihm persönlich wegen Übertretung des Preßgesetzes auferlegt worden sind. Denn die im Gesetze (§ 1302 a. b. G. B.) vorgesehenen Rückersatzansprüche zwischen mehreren Teilnehmern einer strafbaren Tat beschränken sich auf die von ihnen dem Beschädigten geleisteten Ersätze, keinesfalls

auch auf die ihnen zuerkannten Geldstrafen. Der Kläger könnte also wegen der über ihn zweimal verhängten Geldstrafen selbst dann keinen Regreß an dem Beklagten nehmen, wenn dieser erwiesenermaßen in beiden Fällen durch Verleiten, Befehlen, Helfen u. dgl. zur Behebung der Übertretung beigetragen hätte.

Hienach war dem Kläger zwar der eingeklagte Kautionsbetrag unverkürzt zuzuerkennen, seine Mehrforderung hingegen abzuweisen.

Nr. 1267.

Die für Unternehmer außerhalb der Betriebsstätte gegen Stücklohn beschäftigten Personen (§ 5, lit. c Gew. O.) haften für auftragswidrige Verarbeitung des übernommenen Materiales und für unaufklärbare Abänge an demselben nach den allgemeinen Vorschriften des Schadenersatzrechtes (§§ 1295, 1298 und 1324 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 29. November 1905, Cr. I, 695/5.

Die Tuchfabriksfirma D. H. belangte den Faktor Johann V. wegen eines Gewichtsmankos an der von ihm unter Zuziehung seiner Familienangehörigen und mehrerer Hausweber gewebten Stücken und an dem von ihm nicht verarbeiteten Materiale und beanspruchte als Ersatz hiefür 154 K 63 h.

Der Klage wurde nach Durchführung des von der klagenden Firma angebotenen Buch- und Zeugenbeweises in Ansehung des Teilbetrages von 62 K 98 h stattgegeben. Der Mehranspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der Ergebnisse des Beweisverfahrens hat das Gewerbegericht als erwiesen angenommen, daß der Beklagte die im Webereibuche angeführten Garnmengen erhalten hat und daß bei der Rückstellung die angegebenen Abgänge vorhanden gewesen sind. Für diese Abgänge ist der Beklagte nach den allgemeinen Grundsätzen des Schadenersatzrechtes haftpflichtig (§§ 1295, 1298 und 1324 a. b. G. B.). Von der Haftung vermag ihn der Einwand, daß ein Teil des fehlenden Eintrages in andere Stücke eingewebt worden sei, nicht zu befreien, denn er durfte nur so viel Garn in die Kette einschlagen, als er hiefür erhalten hat. Auftragswidriges Handeln schloß die Übertretung einer Vertragspflicht in sich und machte ihn für die Folgen verantwortlich. Wenn übrigens der Beklagte einen Teil des Schußgarnes in anderen Stücken verbraucht oder, wie er auch eingewendet hat, überhaupt weniger Garn erhalten hätte, so wäre es seine Sache gewesen, den Mehrverbrauch bei der Abgabe der einzelnen Stücke

anzumelden und das Fehlgewicht entweder bei der Übernahme des Garnes oder unmittelbar danach zu reklamieren. Er hat aber weder das eine noch das andere getan. Die klagende Firma hat daher mit Recht darauf verwiesen, daß seine ganz allgemein gehaltene und erst bei Gericht vorgebrachte Gewichtsbemängelung angesichts der ihm durch die Eintragung der Anzahl und Schwere der Strähne im Faktorenbuche ermöglichten Kontrolle ihrer Richtigkeit an und für sich keinen Glauben verdiene.

In Ansehung des durch die Schuld des Beklagten der klagenden Firma verursachten Schadens stellte das Gericht vermöge der Fachkunde seiner Beisitzer (§§ 273 und 364 Z. P. O.) nachstesendes fest:

1. Die Kette des Artikels „Himalaya“ war den Zeugenaussagen zufolge schon bei der Übergabe an den Beklagten defekt, konnte also bei der Schadensbestimmung nicht in Betracht kommen. Der Wert des fehlenden Eintrages zu dieser Kette beträgt bei 6·5 *kg* Oberschuß nicht mehr als . . . . 11 K 70 h
(1 K 80 h für 1 *kg*) und bei 14·5 *kg* Futterschuß nicht mehr als . . . . 17 „ 40 „
(1 K 20 h für 1 *kg*).

2. Der Wert des abgängigen Eintrages bei dem Artikel „Double Alpacca“ (14 *kg*) konnte nicht höher als auf . . . . 14 „ — „
(1 K für 1 *kg*) veranschlagt werden.

3. Die durch Vermengung des Eintraggarnes bei dem Artikel „Nikita“ eingetretene Wertverminderung war angesichts der Gewichtsmenge (32·2 *kg*) mit . . . . 19 „ 32 „
nicht zu hoch angegeben. Unanfechtbar war endlich auch die Wertangabe von . . . . 11 K 56 h
in Ansehung der beim Eintrage zu diesem Artikel abgängigen 6·8 *kg* (1 K 70 h für 1 *kg*). Der Gesamtschaden beträgt hienach . . . . 73 „ 98 „
verringert sich aber um den Wert des vom Beklagten ersatzweise eingebrachten eigenen Garnes in unbestrittener Höhe von . . . . 11 „ — „
auf . . . . 62 K 98 h.

Dieser Betrag war der klagenden Firma zuzuerkennen. Ihre Mehrforderung war als unbegründet abzuweisen.

Nr. 1268.

Das einem Arbeiter gegebene und nicht erfüllte Versprechen, es werde ihm nach Eintritt seiner Entbehrlichkeit anderweit einträgliche und dauernde Beschäftigung verschafft werden, begründet einen nach dem Aufhören der Beschäftigung fälligen Anspruch auf Ersatz des Lohnausfalles insoweit, als ihn kein eigenes Verschulden trifft (§ 4, lit. c Gew. G. G., §§ 919, 1295 und 1324 a. b. G. B., § 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 21. März 1906, Cr. I, 261/6.

Die Handweiferin Marie W. belangte die Tuchfabriksfirma Isid. H. & Komp. auf Ersatz des Lohnausfalles, den sie nach ihrer Entlassung im Betrage von 70 K 80 h dadurch erlitten haben will, daß die beiden Firmainhaber das Versprechen, ihr nach dem Aufhören der Beschäftigung in einer anderen Fabrik einträgliche und dauernde Arbeit zu verschaffen, nicht erfüllt haben.

Der Klägerin wurde der Betrag von 10 K 60 h zuerkannt; ihre Mehrforderung wurde abgewiesen.

Gründe: Die Klägerin hat in der dritten Arbeitswoche sich zur Fortsetzung des von ihr aufgekündigten Arbeitsverhältnisses erst dann bereit erklärt, als die geklagte Firma ihr die Zusicherung gegeben hatte, daß sie ihr nach Beendigung der Arbeit eine einträgliche und dauernde Beschäftigung bei einer anderen Firma verschaffen werde. Diese Zusicherung der beklagten Firma bildete also eine nachträglich hinzugekommene Nebenbestimmung des Arbeitsvertrages und war als eine von der Firma übernommene weitere Verpflichtung aus diesem Vertrage nach dem Aufhören der Beschäftigung auf die bedungene Weise zu erfüllen (§§ 1152 und 1159 a. b. G. B., § 72 Gew. O.). In Streitigkeiten hierüber hatte das Gewerbegericht Recht zu sprechen (§ 4, lit. c, Gew. G. G.). Von der Art, wie die vorstehende Verpflichtung durch die beklagte Firma erfüllt worden ist, konnte nun allerdings nicht behauptet werden, daß sie der Vereinbarung durchaus entsprochen hätte. Denn am 9. und 10. Februar war die Klägerin zugestandenermaßen ohne Arbeit. Sie erlitt dadurch einen Lohnentgang in der Höhe von 6 K 40 h, der ihr wegen Nichteinhaltung des Versprechens sofortiger Arbeitsbeschaffung zu vergüten war. Die beklagte Firma hat auch die Verpflichtung hiezu ohneweiters anerkannt. Sie war demnach zunächst auf Grund ihres Anerkenntnisses zum Ersatze des Verdienstentganges vom 9. und 10. Februar d. J. im Betrage von 6 K 40 h zu verurteilen (§ 395 Z. P. O. und § 22 Gew. G. G.). Die beklagte Firma hat aber auch noch am 12. und 13. Februar d. J. ihr

Versprechen nicht ganz so gehalten, wie es gegeben worden war. Denn die Klägerin hat die einträgliche Beschäftigung, die ihr die beklagte Seite zugesagt hatte, bei der Firma Mos. L., an die sie gewiesen worden ist, nicht gefunden. Ein Verdienst von 1 K 10 h täglich ist nichts weniger als einträglich. Ob die Einrichtungen bei der Firma Mos. L. die alleinige Ursache des geringen Verdienstes waren, steht dahin. Die Klägerin behauptete es und begegnete hierin keinem Widerspruche, weil die beklagte Firma die gerichtliche Vernehmung von Angestellten der Firma Mos. L. vermeiden wollte. Die Behauptung der Klägerin über die Ursache ihres geringen Verdienstes bei der Firma Mos. L. war daher der Entscheidung zu Grunde zu legen. Danach ist aber die Klägerin ohne eigenes Verschulden nicht in der Lage gewesen, einen höheren Verdienst zu erzielen oder die Firma Mos. L. für den Lohnausfall verantwortlich zu machen. Sie konnte sich also nur an die beklagte Firma halten, die das Versprechen der Beschaffung eines einträglichen Verdienstes nicht erfüllt, dadurch eine Vertragspflicht verletzt und deshalb für den auf diese Weise verursachten Schaden aufzukommen hat (§§ 919, 1295 und 1324 a. b. G. B., § 72 Gew. O.). Die beklagte Firma war darum auch zum Ersatze der Differenz zwischen dem ortsüblichen Durschnittsverdienste einer Handweiferin (3 K 20 h täglich) und dem bei der Firma Mos. L. erzielten Verdienste (1 K 10 h täglich) für die dort zugebrachten 2 Arbeitstage im Betrage von 6 K 40 h — 2 K 20 h = 4 K 20 h zu verurteilen.

Hingegen ließ sich der von der Klägerin bei der Firma Sal. St. S. erlittene Schaden nicht mehr auf eine Übertretung der mehrerwähnten Vertragspflicht der beklagten Firma zurückführen. Denn die Klägerin hat die beklagte Firma von ihrem Austritte aus der Arbeit bei der Firma Mos. L. nicht verständigt und von der beklagten Firma auch nicht genaue Erfüllung ihres Versprechens gefordert, wie es § 919 a. b. G. B. vorschreibt, sondern ohne vorheriges Einvernehmen mit ihr, sonach ganz auf eigene Gefahr eine Akkordarbeit bei der Firma Sal. St. S. angenommen und trotz unzureichenden Verdienstes wochenlang fortgesetzt. Sie ist ferner auf der Beseitigung der Ursache ihres geringen Verdienstes bei dieser Firma (Nichtbeistellung einer tüchtigen Spulerin) nicht bestanden und ebensowenig an diese Firma wegen Schadenersatzes für den durch die Unterlassung der Zuweisung einer geeigneten Hilfskraft verursachten Lohnausfall herangetreten, sondern ungeachtet desselben in der Arbeit verblieben und mit den kärglichen Wochenbezügen zufrieden gewesen. Das ungünstige Lohnergebnis während des Arbeitsverhältnisses bei der Firma Sal. St. S. war hienach nur eine Folge des eigenen Verhaltens der Klägerin. Keineswegs ließ sich angesichts der Tatsache, daß die Klägerin nach dem Verlassen der Arbeit bei der Firma Mos. L. von dem ihr gegen die

beklagte Firma zustehenden Rechte auf Verschaffung einer einträglichen Arbeit nicht mehr Gebrauch gemacht hat, annehmen, daß die beklagte Firma auch an dem von der Klägerin bei der Firma Sal. St. S. erlittenen Lohnausfalle schuld wäre (§ 1295 a. b. G. B.). Es fehlen also in Ansehung dieses von der Klägerin mit 60 K 20 h angegebenen Lohnausfalles wesentliche Voraussetzungen für die Anbringung einer Schadenersatzklage wider die belangte Firma. Infolgedessen war die Klägerin mit diesem Teile ihres Begehrens abzuweisen.

Nr. 1269.

Kündigung durch Hingabe eines mit dem Kündigungsvermerke versehenen und den fälligen Arbeitslohn in sich schließenden Papiersäckchens (§ 869 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 21. November 1905, Cr. I, 683/5.

Die Vertrauensmänner der in dem Gußwerke der Firma Brüder U. beschäftigten Arbeiter haben die Betriebsleitung ersucht, den Arbeitern möglichst unauffällig, am besten schriftlich in der Art zu kündigen, daß auf das Papiersäckchen, in dem am Löhnungstage der Verdienst verschlossen ausgefolgt wird, das Wort „Kündigung“ geschrieben werde. Der Gießereiarbeiter Emil J., dem am vorausgegangenen Löhnungstage auf diese Art gekündigt worden ist, wollte nach Ablauf der Kündigungsfrist das auf dem Papiersäckchen unterhalb der Lohnabrechnung beigefügte Wort „Kündigung“ nicht als eine rechtlich wirksame Erklärung gelten lassen, behauptete unter anderem, daß ihn die Vertrauensmänner über die Bedeutung des Zusatzes nicht unterrichtet hätten, und belangte nach seiner Entlassung die Firma Brüder U. auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Das Wort „Kündigung“ auf dem bei der Lohnauszahlung dem Kläger eingehändigten Lohnsäckchen war in deutlich sichtbarer Schrift unter der Lohnabrechnung angebracht, konnte also keinen Zweifel daran aufkommen lassen, daß die beklagte Firma hiemit ihre Absicht erklärt hat, dem Kläger nach Maßgabe der ihm seinerzeit durch Einhändigung eines Exemplares verlautbarten Arbeitsordnung zu kündigen (§ 869 a. b. G. B.). Unerheblich ist es, ob der Kläger davon, daß die Vertrauensmänner der Arbeiterschaft diese Form der Kündigung angeregt haben, Kenntnis hatte oder nicht; denn kein gewerblicher Arbeiter kann, sobald er in einem kündbaren Arbeitsverhältnisse steht, über den Sinn eines Zusatzes wie des obigen im Unklaren sein und denselben für etwas anderes halten als für eine

zugleich mit dem Lohne erhaltene Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf die ihm zustehende Frist. Die Verbindung des Wortes „Kündigung“ mit der Berechnung des klägerischen Verdienstes auf dem Lohnsäckchen ließ überdies erkennen, daß die Kündigung von derselben Stelle aus erklärt und dem Kläger zur Kenntnis gebracht worden ist, von der die Anordnungen für die Lohnzahlung ausgegangen sind. Es war also auch das Fehlen einer Namensunterschrift oder Firmazeichnung belanglos. Der Kläger ist demnach im Unrechte, wenn er dem Kündigungsvermerke auf dem Lohnsäckchen jede rechtliche Bedeutung abspricht, den bezeichneten Hergang nicht als Kündigung gelten läßt und gestützt darauf, Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist beansprucht (§ 84 Gew. O.).

Nr. 1270.

Widerruf der Entlassung und freiwilliges Austreten des Arbeiters (§ 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 20. Oktober 1905, Cr. I, 621/5.

Der Kohlenarbeiter Franz S. hat die Firma Rudolf K. (Brennmaterialienhandlung) wegen angeblich ungerechtfertigter Entlassung auf Bezahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist belangt.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der rechtlich erhebliche Sachverhalt läßt sich dahin zusammenfassen, daß der Kläger infolge eines zweitägigen Ausbleibens und wegen Unterlassung des Nachweises einer unverschuldeten Verhinderung — er beschränkte sich auf die Behauptung, krank gewesen zu sein — vom Platzmeister nicht zur Arbeit zugelassen, vom Gesellschafter der beklagten Firma Franz F. aber, ohne daß dieser in eine Prüfung der angeblichen Ursache seines Ausbleibens eingegangen wäre, zur Arbeit aufgefordert worden ist, daß er jedoch nicht nur diese Aufforderung unbeachtet gelassen, sondern die Firma und ihr Personal auch noch beschimpft und geschmäht hat. Der Kläger ist also vom Platzmeister als Stellvertreter der beklagten Firma, nicht grundlos zurückgewiesen und insofern, als ihm später der Gesellschafter der Firma Franz F. die Nachweisung seiner Krankheit erlassen und die Wiederaufnahme der Arbeit ohne jede Rechtfertigung seines Ausbleibens ermöglicht hat, von der Firma auch nicht entlassen worden, sondern als der die Fortsetzung der Arbeit verweigernde Teil selbst aus der Arbeit ausgetreten, und zwar ohne jede Ursache; denn die Firma hat ihm nicht nur keinen Anlaß zum Austritte gegeben (§ 82 a Gew. O.), sondern sie ist im Gegenteil noch durch seine Schimpf- und Schmähreden in eine Lage versetzt worden, die sie ohne Rücksicht

auf den übrigen Sachverhalt berechtigt hätte, von dem Entlassungsgrunde des § 82, lit. g, Gew. O. Gebrauch zu machen.

Die Klage erwies sich somit als unbegründet und war deshalb abzuweisen.

Nr. 1271.

Die wegen einer nicht näher begründeten Arbeitsverweigerung ausgesprochene Entlassung kann nicht aufrecht gehalten werden, wenn die Weigerung nachträglich gerechtfertigt wird (§ 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 27. April 1905, Cr. I, 268/5.

Der Kläger (Geschäftsdiener) hat sich geweigert, eine von eingetrocknetem Honig und Schmutz verunreinigte Stelle des Fußbodens im Verkaufsladen mit Bürste und warmem Wasser aufzuwaschen und ist deswegen ohne Kündigung entlassen worden. Seine nach der Entlassung dagegen erhobene Vorstellung, daß die von ihm geforderte Arbeit der Dienstmagd zustehe und von ihm wegen einer Schnittwunde an der Innenfläche der rechten Hand nicht habe ausgeführt werden können, blieb unbeachtet.

Der Beklagte (Gemischtwarenhändler) wurde zur Bezahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist von 14 Tagen verurteilt.

Gründe: Der Beklagte war vielleicht nicht im Unrecht, wenn er die seine wiederholte Aufforderung kurz und ohne Abgabe von Gründen ablehnende Erklärung des Klägers, daß er die Schmutzflecke nicht aufwaschen werde, als eine nachhaltige (beharrliche) Arbeitsverwerweigerung mit dessen sofortiger Entlassung beantwortet hat (§ 82, lit. f Gew. O.). Sobald aber der Kläger nicht lange danach für seine Arbeitsverweigerung ausreichende Gründe angeführt und dem Beklagten die Möglichkeit gegeben hat, sich von dem Vorhandensein einer Schnittwunde an der rechten Hand durch deren Besichtigung zu überzeugen, hatte der Beklagte die Entlassung als unter irrigen Vorraussetzungen ausgesprochen zurückzunehmen und den Kläger weiter zu verwenden. Dies ist nicht geschehen. Der Kläger hat daher mit Recht wegen ungerechtfertigter Entlassung den Lohn für die Kündigungsfrist beansprucht (§ 84 Gew. O.).

Nr. 1272.

Wegen einer strafbaren Handlung im Sinne des § 82, lit. d Gew. O. kann der Hilfsarbeiter nur entlassen werden, wenn er schuldig erkannt wird. Bloßer Verdacht genügt nicht.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. Dezember 1905, Cr. I, 624/5.

Der Kläger (Kutscher) wurde vom Beklagten (Fuhrwerksbesitzer) ohne Kündigung entlassen, weil er sich eines Kleiderdiebstahls schuldig gemacht haben soll. Deswegen dem Strafbezirksgerichte ange-

zeigt, wurde er mit dem Urteile dieses Gerichtes vom 30. November 1905, $\frac{\text{U. III 2314/5}}{4}$, freigesprochen, weil die gegen ihn vorgebrachte Behauptung, daß er die unter seinem Bette vorgefundenen fremden Sachen als sein Eigentum bezeichnet habe, vom Zeugen Peter S. nicht bestätigt wurde und weil überhaupt nichts hervorkam, das die gegen ihn erhobene Diebstahlsbeschuldigung begründet hätte. Er klagte nun auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist.

Der Beklagte hielt den Freispruch für unbegründet und beantragte, die Klage abzuweisen.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte hat seine gegen den Kläger erhobene Diebsbeschuldigung hauptsächlich auf die Angabe des Arbeiters Peter S. gestützt, wonach der Kläger die unter seinem Bette vorgefundenen fremden Sachen als sein Eigentum bezeichnet haben soll. Vor dem Strafrichter hat dies aber Peter S. nicht bezeugt. Das Gewerbegericht konnte daher nur der Begründung des strafgerichtlichen Freispruches beitreten und in Übereinstimmung hiemit annehmen, daß sich der Kläger keines nachweisbaren Diebstahls schuldig gemacht, sonach auch keine Ursache zu seiner Entlassung gegeben habe (§ 82, lit. d. Gew. O.). Die wegen Diebstahls ausgesprochene Entlassung war also ungerechtfertigt und zog als solche die Verpflichtung zum Lohnersatze für die Kündigungsfrist nach sich.

Nr. 1273.

Wiederholtes Nichtbefolgen einer Vorschrift der Arbeitsordnung begründet eine beharrliche Vernachlässigung der Pflichten, wenn gegen den Verweis sowie gegen die Verhängung einer Ordnungsstrafe Stellung genommen und die Beobachtung der Vorschrift auch für die Hinkunft verweigert wird (§ 82, lit. f. Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 16. Juni 1905, Cr. I, 397/5.

Der Kläger (Hofarbeiter) hat von der beklagten Firma (Metallwarenfabrik) Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist begehrt, weil er wegen Einstellung der Arbeit vor dem für den Arbeitsschluß bestimmten Zeichen und wegen seiner Stellungnahme gegen die Verhängung einer Ordnungsstrafe von 40 h entlassen worden war.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat sich dadurch, daß er laut Geständnis wiederholt vor 6 Uhr abends die Arbeit eingestellt hat, um sich zu waschen und umzuziehen, gegen die Arbeitsordnung vergangen und hätte nicht nur den aus diesem Grunde am 15. Juni erhaltenen Verweis hinnehmen, sondern sich auch der Arbeitsordnung entsprechend

verhalten, nicht aber gegen den Verweis sowie gegen die in der Arbeitsordnung vorgesehene Verhängung einer Ordnungsstrafe von 40 h sich auflehnen und zuerst dem Expeditsbeamten, später dem Betriebsleiter gegenüber die Einhaltung der Vorschrift auch für die Folge verweigern sollen. Hierin lag unverkennbar eine anhaltende, sonach beharrliche Vernachlässigung derjenigen Pflichten, die der Kläger nach dem Gesetze (§ 76 Gew. O.) und nach der Arbeitsordnung zu beobachten hatte. Ein derartiges Verhalten bot gemäß § 82, lit. f Gew. O., dessen Inhalt in der Arbeitsordnung abgedruckt ist, Grund zu sofortiger Entlassung und benahm dem Kläger das Recht auf Kündigung ebenso wie auf Lohnersatz für deren Entgang (§ 84 Gew. O.).

Nr. 1274.

Wiederholtes Zuwiderhandeln gegen das in einem gewerblichen Betriebe erlassene Verbot lauten Singens zur Nachtzeit ist ein Entlassungsgrund (§ 82 lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 14. November 1905, Cr. I, 670/5.

Der Kläger ist nach einer 34tägigen Verwendung als Gehilfe ohne Kündigung entlassen worden und hat deshalb vom beklagten Bäckermeister Lohn-, Kost- und Wohnungsentschädigung für die vereinbarte Kündigungsfrist von acht Tagen im Betrage von 18 K 40 h beansprucht.

Der Beklagte beantragte Abweisung des Anspruches, weil der Kläger wiederholt während der Arbeit durch lautes Singen die Nachtruhe der Hausleute und Nachbarschaft gestört und dies trotz vorausgegangenem dreimaligen Verbote in der letzten Nacht neuerlich getan habe.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Wiederholtes die Nachtruhe störendes Singen während der Arbeit trotz mehrmaligem Verbote ist eine beharrliche Vernachlässigung der dem Gehilfen nach dem Arbeitsvertrage (§ 76, Gew. O.) obliegenden Pflicht, Verbote des Meisters, die in den bestehenden Verhältnissen begründet sind, zu befolgen, und bietet als solche gemäß § 82, lit f Gew. O. Grund zu sofortiger Entlassung. Der Kläger durfte daher, da er in der Nacht zum 14. November zum viertenmal laut gesungen und die vorausgegangenen Verweise unbeachtet gelassen, sich also tatsächlich während einer verhältnismäßig kurzen Verwendungsdauer wiederholt gegen das Singverbot vergangen hat, sofort entlassen werden und kann deshalb nicht Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist (§ 84, Gew. O.) beanspruchen.

Nr. 1275.

Die von einem tantièmeberechtigten Angestellten behufs Abwehr einer Einschränkung seines vertragsmäßigen Wirkungskreises zum Prinzipal getane Äußerung: „Sie haben mir nichts zu verbieten, Sie haben mir nichts zu befehlen!“ enthält keine erhebliche Ehrverletzung (Art. 64, Z. 5 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 25. April 1906, Cr. I, 53/6, bestätigt mit Entscheidung des Landes- als Berufungsgerichtes Brünn vom 12. April 1906, Cg. I, 62/6.

Der Kläger hatte in der Fischkonservenhandlung des Beklagten die Führung der ihm zugewiesenen Geschäftsbücher und das Aufsuchen von Bestellungen zu besorgen und erhielt hiefür 200 K monatlich als garantiertes Minimum à konto des ihm vertragsmäßig zustehenden Drittels vom Reingewinne des Unternehmens. Der vergebliche Versuch des Beklagten, von der an seinem Unternehmen mit einer Geschäftseinlage von 6.000 K beteiligten Mutter des Klägers eine Erhöhung der Einlage um 1.200 K zu erlangen, hatte nach wenigen Wochen zur Folge, daß Zahlungsschwierigkeiten eintraten und daß der Kläger den ihm garantierten Monatsbezug nicht regelmäßig erhielt. Er trat aus und belangte den Prinzipal auf Bezahlung des rückständigen Monatsbezuges und der für den Fall vorzeitiger Lösung des Dienstverhältnisses vereinbarten Abgangsentschädigung. Bei der Verhandlung über seine Klage kam eine Einigung zu stande, der zufolge der rückständige Monatsbezug sofort ausbezahlt und das Dienstverhältnis in der bisherigen Weise fortgesetzt wurde. Zwei Tage später wurde der Kläger entlassen. Der Beklagte erachtete sich hiezu für berechtigt, weil der Kläger tags vorher auf die ihm gemachte Eröffnung, er werde infolge seiner bei der Verhandlung vor Gericht getanen Äußerung, daß er im Geschäfte seines Lebens nicht sicher sei, noch beim Strafgerichte wegen Ehrenbeleidigung geklagt werden, entgegnet habe: „Gehen Sie nur klagen, es ist wahr, ich kann es beweisen; ich fürchte mich wirklich vor Ihnen!“ ferner daß er das Verbot, die Kundschaft zu besuchen, nicht befolgt, sonach den Gehorsam verweigert habe, endlich daß er auf die Erneuerung dieses Verbotes entgegnet habe: „Sie haben mir nichts zu verbieten, Sie haben mir überhaupt nichts zu befehlen!“ Die nun neuerlich erhobene Klage war auf Bezahlung von 1.219 K 23 h (Monatsbezug und Abgangsentschädigung) gerichtet.

Der Klage wurde in beiden Instanzen stattgegeben, von dem Berufungsgerichte aus nachstehenden

Gründen: Das in Beschwerde gezogene Urteil des Gewerbegerichtes entspricht vollkommen der Aktenlage und dem Gesetze und wird im großen und ganzen auf dessen richtige Begründung verwiesen

und dabei nur noch nachstehendes hinzugefügt. Angenommen, Kläger habe tatsächlich jene Worte, wie selbe Beklagter im Berufungsverfahren anführt, am 19. Jänner 1906 dem letzteren gegenüber fallen lassen, so sind jene Worte — und um diese handelt es sich ganz allein, da alles Vorgängige bei der am 18. Jänner vor dem Gewerbegerichte durchgeführten Verhandlung als ausgeglichen erklärt wurde — nicht als eine so erhebliche Ehrverletzung anzusehen, derentwegen ein Handelsangestellter in Gemäßheit des Art. 64, Z. 5 H. G. B. sofort entlassen werden kann, da der Kläger mit dieser Bemerkung, mag sie auch ungehörig gewesen sein, dem Beklagten nur eine Antwort auf dessen an jenem Tage wiederholt grundlos erhobene Vorwürfe gegeben hat, der Vorfall selbst sich demnach lediglich als ein gewöhnlicher durch den Beklagten provozierter Streit darstellt. Aber auch in den am nächsten Tage auf Seite des Klägers gefallenen Worten: „Sie haben mir nichts zu befehlen!“ kann eine solche Ehrverletzung nicht erblickt werden, weil selbe, wie auch schon die Vorinstanz richtig hervorgehoben hat, nur auf die Entrüstung des Klägers, daß Beklagter ihm sein vertragsmäßiges Recht schmälern wolle, zurückzuführen sind.

Von einer Verweigerung des Gehorsams seitens des Klägers am 19. Jänner d. J. kann auch keine Rede sein, da Beklagter selbst zugibt, Kläger sei dem Auftrage, Schreibgeschäfte zu verrichten, nachträglich doch nachgekommen.

rAus diesen Gründen erscheint die vorzeitige Entlassung des Klägets gesetzlich nicht gerechtfertigt und dessen Anspruch nach nhal des Vertrages vom 23. September 1905 rechtlich begründet, weshalb der Berufung keine Folge gegeben, sondern das erstinstanzliche Urteil seinem vollen Inhalte nach bestätigt wurde.

Nr. 1276.

Das in feuergefährlichen Arbeitsräumen angeschlagene Verbot des Rauchens enthält eine Verwarnung, deren Nichtbeachtung Grund zu sofortiger Entlassung bietet (§ 82, lit. g, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 27. Februar 1906, Cr. I, 167/6.

Der Kisten- und Packraum der Emailgeschirr- und Metallwarenfabrik der beklagten Firma enthält an mehreren Stellen Anschlagzettel, wonach es strenge verboten ist, an diesem Orte zu rauchen. Das gleiche Verbot spricht § 23 der Arbeitsordnung aus. Der Kläger wurde während der Arbeit in dem bezeichneten Raume aus einer Pfeife rauchend betreten und auf der Stelle entlassen.

Die auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist gerichtete Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Eine Warnung besteht in dem Hinweise auf eine bevorstehende Gefahr und in der Mahnung, die Herbeiführung einer solchen zu vermeiden. Sie wird zur Verwarnung, wenn sie nachdrücklich geschieht. Im gegebenen Falle ist entsprechend einer Bestimmung des von der beklagten Firma abgeschlossenen Feuerversicherungsvertrages sowohl in der Arbeitsordnung, von welcher der Kläger ein Exemplar erhalten hat, als auch durch weithin sichtbare Anschlagzettel auf die mit dem Rauchen im Kisten- und Packraume verbundene Feuersgefahr eindringlich aufmerksam gemacht und deren Verhütung mit Strenge eingeschärft worden. Der Kläger war also mittels der Arbeitsordnung und der Anschlagzettel in ausreichender Weise verwarnt und durfte, ohne daß es noch einer mündlichen Verwarnung bedurft hätte, gemäß § 58, lit. g, der Arbeitsordnung (§ 82, lit. g, Gew. O.) sofort ohne Kündigung entlassen werden, sobald er in dem bezeichneten Arbeitsraume beim Rauchen aus einer Pfeife betreten wurde.

Sein Begehren um Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist war sonach abzuweisen.

Nr. 1277.

Erhebliche Unwahrheiten im Tagesberichte eines Handlungsreisenden über seine geschäftliche Tätigkeit bieten Grund zu sofortiger Entlassung (Art. 62 und 64, Z. 1, H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 27. Juli 1905, Cr. I, 471/5.

Der Kläger (Handlungsreisender) hat in seinem dem Prinzipal (Agenturgeschäftsinhaber) mündlich erstatteten Tagesberichte behauptet, daß der ihm aufgetragene Besuch einer Kundschaft in Eichhorn-Bitischka keinen Erfolg gehabt habe, weil sie zu Hause nicht anzutreffen gewesen wäre. Der Prinzipal fuhr darauf selbst hinaus und brachte dort in Erfahrung, daß sein Reisender die Kundschaft gar nicht aufgesucht hatte. Deswegen zur Rede gestellt, gestand der Kläger, an jenem Tage hier geblieben zu sein und sich geschäftlich nicht betätigt zu haben. Nach diesem Eingeständnisse wurde er entlassen.

Seine Klage auf Gehaltsentschädigung für die Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: In der Nichtausführung des dem Kläger erteilten Auftrages und in der Vertuschung der Pflichtversäumnis durch Erstattung eines falschen Tätigkeitsberichtes lag nicht, wie der Kläger meinte, eine einmalige geringfüge Unterlassung seiner Dienste, verbunden mit einer Notlüge, sondern, wie der Beklagte aus der Natur der Dienste des Handlungsreisenden und aus den erhöhten Anforderungen an

dessen Treupflicht ganz richtig folgerte, ein Vertrauensmißbrauch, der den hintergangenen Prinzipal gemäß Art. 62 und 64, Z. 1, H. G. B. zu sofortiger Entlassung des Klägers berechtigte. Der eingeklagte Entschädigungsanspruch entbehrte sonach der gesetzlichen Voraussetzungen (§ 84 Gew. O. und § 25 E. G. z. H. G. B.) und war deshalb abzuweisen.

Nr. 1278.

Ein vom Vorarbeiter, der nicht als Stellvertreter des Arbeitgebers im Sinne des § 91 Gew. O. anzusehen ist, gröblich beleidigter Mitarbeiter kann deshalb nicht ohneweiters austreten (§ 82 a, lit. b, und § 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 20. Oktober 1905, Cr. I, 617/5.

Der Kläger arbeitete in der Spinnerei der beklagten Firma als Anbinder mit einem Spinner und zwei anderen Anbindern im Gruppenakkord. Wegen des Kirchweihfestes begann in der betreffenden Woche die Arbeit erst Dienstag (17. Oktober). Der Kläger kam an diesem und am folgenden Tage (Mittwoch) zu spät in die Arbeit. Aufgebracht über die abermalige Verspätung, soll ihn der Spinner beschimpft und von der Spinnmaschine fortgeschafft haben. Der Kläger verlangte sein Arbeitsbuch und nahm die Arbeit trotz der Zureden des Spinnmeisters und des Fabrikskassebeamten nicht mehr auf. Er beanspruchte den am 17. Oktober verdienten Lohn per 2 K und den für die Kündigungsfrist entfallenden Lohn per 10 K und klagte beide Beträge ein.

Dem Kläger wurde der Betrag von 2 K zuerkannt; sein weiterer Anspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Dem Kläger konnte nur sein anerkannter Verdienst vom 17. Oktober im Betrage von 2 K zugesprochen werden (§ 395 Z. P. O.), nicht aber auch der für die Kündigungsfrist geforderte Vergütungsbetrag von 10 K. Denn der Spinner, der den Kläger am 18. Oktober beschimpft und fortgeschafft hat, ist gleich den Anbindern bloß Fabriksarbeiter. Daß er als Spinner die mit ihm arbeitenden Anbinder zu beaufsichtigen und ihnen Anordnungen zu geben hat, die befolgt werden müssen, erhebt ihn wohl ebenso über die Anbinder als der höhere Anteil, den er vom gemeinschaftlichen Akkordlohn bezieht, verleiht ihm aber noch nicht die Eigenschaft eines Stellvertreters des Fabriksbesitzers (§ 91 Gew. O.). Soweit er in Vertretung des Fabrikanten ein Aufsichtsrecht über seine Mitarbeiter ausübt, ist er hierin auf die Arbeit bei der Spinnmaschine beschränkt und von darüber hinausgehenden Maßnahmen ausgeschlossen. Er war also nicht berechtigt, den Kläger ohne besonderen Auftrag oder ohne nachträgliche Genehmigung der Betriebsleitung zu entlassen. Die Entlassung wurde

in der Folge weder vom Spinnmeister noch von der Fabriksleitung aufrecht erhalten. Sie war daher wirkungslos. Wenn dessenungeachtet der Kläger die Arbeit nicht mehr aufgenommen hat, so ist er selbst ausgetreten. Dazu hatte er aber kein Recht, da nur eine vom Gewerbeinhaber oder seinem Stellvertreter, nicht aber auch eine von einem Mitarbeiter begangene grobe Ehrverletzung den beleidigten Arbeiter zum Verlassen der Arbeit berechtigt (§ 82 a, lit. b Gew. O.). Dem klägerischen Entschädigungsanspruche mangelt also die Voraussetzung einer rechtswirksamen Entlassung ebensosehr als das Vorhandensein eines auf das Verschulden der beklagten Firma oder eines ihrer Vertreter zurückzuführenden Austrittsgrundes.

Der Anspruch war demnach abzuweisen.

Nr. 1279.

Eine versuchte Verleitung zu gesetzwidrigen Handlungen im Sinne des § 82 a, lit. c, Gew. O. (Art. 62 H. G. B.) kann auch die Inanspruchnahme unerlaubter Sonntagsarbeit sein. Eine solche Verleitung liegt jedoch nicht vor, wenn sich der Arbeiter zuerst einen Wochentag freigeben und sodann am Sonntage verwenden läßt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 28. August 1905, Cr. I, 530/5.

Der in einem Agenturgeschäfte als Kontoristin angestellten Klägerin wurde von der Frau des beklagten Geschäftsinhabers ein Samstag mit der Aufforderung freigegeben, am darauffolgenden Sonntage Früh in das Kontor zu kommen, um sich vom Beklagten nach dessen Rückkehr von einer Reise einige dringliche Geschäftsbriefe diktieren zu lassen. Die Klägerin entsprach der Aufforderung, verließ aber nach der Sonntagsbeschäftigung den Dienst und beanspruchte Gehaltsentschädigung für die handelsrechtliche Kündigungsfrist mit der Begründung, daß ihr durch die Verleitung zu gesetzwidriger Sonntagsarbeit Ursache zu sofortigem Austritte gegeben worden sei.

Ihr Anspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Die verbotswidrige Verwendung der Klägerin am Sonntage (§ 3 der Kundmachung des k. k. Statthalters in Mähren vom 29. April 1903, L. G. Bl. Nr. 45) bot keinen Grund zu kündigungslosem Verlassen des Dienstes. Denn die Heranziehung der Klägerin zur Sonntagsarbeit ist von der Frau des Beklagten als dessen Stellvertreterin (§ 91 Gew. O.) wohl veranlaßt, nicht aber durch solche Mittel und auf solche Weise bewirkt worden, daß sie als das Ergebnis einer Beeinflussung oder Verleitung hingestellt werden könnte. Die Inanspruchnahme der Klägerin war vielmehr nur die Folge einer mit

ihr im voraus abgemachten und mit ihrem vollen Einverständnisse ausgeführten Zurückverlegung der Sonntagsruhe auf den Samstag, die zwar ungeachtet der jüdischen Konfession beider Streitteile ungesetzlich immerhin aber auch von der Klägerin gewollt war. Es kann also nicht behauptet werden, daß der Beklagte und seine Frau die Klägerin zu einer Gesetzwidrigkeit zu verleiten gesucht hätten (§ 82 a, lit. c und § 92 Gew. O., Art. 62 H. G. B.). Der Austritt der Klägerin konnte sonach mit dem Hinweise auf ihre gesetzwidrige Verwendung am Sonntage nicht gerechtfertigt werden und deshalb auch keinen Anspruch auf Gehaltsentschädigung für die Kündigungsfrist begründen (§ 84 Gew. O. und § 25 E. G. zu H. G. B.).

Nr. 1280.

Die vom Unternehmer angeordnete Änderung des Schichtenwechsels ist, sofern sie weder eine Schmälerung des Verdienstes noch eine Verkürzung der Ruhezeit nach sich zieht, kein Eingriff in vertragsmäßige Rechte des Arbeiters (§ 82 a, lit. d Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 13. Dezember 1905, Cr. I, 716/5.

Der Kläger (Putzer) war in der Spinnerei der beklagten Firma während seiner mehrwöchentlichen Verwendung abwechselnd eine Woche bei Tag und eine Woche bei Nacht beschäftigt. In der fünften Arbeitswoche wurde ihm am Samstage vor Eintritt des Schichtenwechsels gekündigt und gleichzeitig eröffnet, daß er während der Kündigungsfrist nur bei Tag werde verwendet werden. Der Kläger wollte unter Einhaltung des regelmäßigen Schichtenwechsels der nächsten Woche bei Nacht arbeiten, lehnte das Anerbieten der beklagten Firma, ihm täglich zwei Stunden für das Aufsuchen einer andern Arbeitsstelle freizugeben, ab, widersetzte sich ihrer Aufforderung, am Montag des Morgens zur Arbeit zu kommen, und fand sich auch tatsächlich am Montag erst zur Nachtschicht ein. Vom Nachtmeister nicht zur Arbeit zugelassen, belangte er die Firma auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hatte nach der Arbeitsordnung (§§ 4 und 5) zwar ein vertragsmäßiges Recht auf Einhaltung der die Arbeitstage, den Beginn und das Ende der Arbeitszeit und die Ruhepausen regelnden Bestimmungen sowie auf eine der Länge der Kündigungsfrist entsprechende vorgängige Bekanntgabe jeder Änderung des Arbeitslohnes. Allein er hatte nach der Arbeitsordnung keinen An-

spruch auf abwechselnde Beschäftigung bei Tag und Nacht und durfte deswegen, weil er ebenso wie die übrigen Putzer regelmäßig die eine Woche bei Tag, die andere Woche bei Nacht verwendet worden ist, auch nicht behaupten, daß er hiedurch ein vertragsmäßiges Recht auf Unabänderlichkeit des Schichtenwechsels erworben habe. Umgekehrt ist gerade daraus, daß sich diesfalls Arbeitsordnung und Gesetz (§ 88 a Gew. O.) einer einschränkenden Bestimmung enthalten, zu folgern, daß Änderungen im Schichtenwechsel vom Arbeitgeber vermöge seines Direktionsrechtes jederzeit verfügt werden können, vorausgesetzt, daß hiedurch weder die gesetzliche Ruhezeit zwischen dem Ende der letzten Schicht und dem Beginn der nächsten Schicht eine Verkürzung noch der Lohnbezug eine Schmälerung erfährt. Im gegebenen Falle zog die Anordnung über den Wegfall des Schichtenwechsels während der Kündigungsfrist keine von diesen Folgen nach sich. Denn zwischen dem Ende der letzten Tagschicht und dem Beginne der nächsten Tagschicht lag eine 24stündige Ruhezeit. Die Entlohnung aber sollte hinter jener bei Nacht nicht zurückbleiben. Dies hat auch der Kläger ohneweiters zugegeben. Nur erachtete er sich insoweit für benachteiligt, als er im Falle seiner Verwendung bei Nacht einen Teil des Tages für häusliche Arbeiten frei gehabt hätte. Doch abgesehen davon, daß bei nächtlicher Beschäftigung der Tag für die Ruhe bestimmt ist und eine Schmälerung der Ruhezeit die Arbeitsfähigkeit bei Nacht beeinträchtigt, sonach in dem Maße, als sie dem Arbeiter Vorteil bringt, den Arbeitgeber schädigt, kann für die Ansprüche des Arbeiters nur die Arbeitsordnung, nicht sein persönlicher Vorteil maßgebend sein. In der Arbeitsordnung ist aber das Dispositionsrecht der beklagten Firma in Ansehung des Schichtenwechsels nur insoweit beschränkt, als hierin Bestimmungen über die Arbeitszeit und den Arbeitslohn enthalten sind. Die beklagte Firma war also wie zur Verteilung der Arbeit überhaupt auch zu einer Änderung des Schichtenwechsels gegenüber dem Kläger befugt. Da der Kläger sich dieser Änderung nicht unterworfen hat und von der Tagesbeschäftigung ausgeblieben ist, so war die beklagte Firma im Rechte, wenn sie ihn am Abende zum Antritte der Nachtschicht nicht zugelassen hat (§ 82, lit. f Gew. O.). Der Standpunkt des Klägers, daß die beklagte Firma durch eine einseitige Änderung des Schichtenwechsels und durch ihr Beharren bei dieser Änderung wesentliche Vertragsbestimmungen im Sinne des § 82 a, lit. d. Gew. O. verletzt und ihm Grund zur Nichtbefolgung der Änderung gegeben habe, ließ sich den vorstehenden Ausführungen zufolge nicht vertreten.

Die auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist gerichtete Klage erwies sich sonach als unbegründet (§ 84 Gew. O.) und war deshalb abzuweisen.

Nr. 1281.

Verzicht auf weitere Entschädigung durch Quittierung einer Abgangsentschädigung mit dem Zusatze, vollständig befriedigt zu sein. (§ 1380 a. b. G. B., § 72 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 23. März 1906, Cr. I, 276/6.

Die beklagte Möbelfabriksfirma hat dem Kläger (Werkführer) wegen Übernahme fehlerhaften Holzes am 21. März d. J. auf 14 Tage gekündigt, ihn aber schon am nächsten Tage entlassen und bis 31. März d. J. entschädigt. Hiebei ließ sie sich von ihm eine Quittung nachstehenden Inhaltes ausstellen: „Ich bestätige den Erhalt von 50 K, womit meine Ansprüche an Sie vollständig befriedigt sind.“ Tags darauf verlangte der Kläger noch weitere 20 K als Entschädigung für die Zeit vom 1. bis zum 4. April l. J. als dem Ende der 14tägigen Kündigungsfrist. Die beklagte Firma verweigerte unter Hinweis auf obige Quittung die Bezahlung dieses Betrages.

Der Kläger wurde mit seinem Begehren abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat den Betrag von 50 K nicht als Abschlagszahlung, sondern als vollständigen Begleich seiner Ansprüche quittiert und sich weder bei Ausstellung der Bestätigung noch bei Empfang des Betrages die Geltendmachung weitergehender Ansprüche vorbehalten. Er hat sich also mit diesem Betrage als Abgangsentschädigung einverstanden erklärt und sich dadurch zugleich des Rechtes auf den Mehrbetrag der im Gesetze (§ 84 Gew. O.) vorgesehenen Vergütung begeben. Die Annahme eines Irrtums oder einer Täuschung des Klägers über die Höhe der ihm zustehenden Ansprüche erschien ausgeschlossen, da ihm bei seiner Entlassung der durch die Übernahme fehlerhaften Holzmaterials verursachte Schaden vorgehalten und wegen dieses Schadens statt des gesetzlichen Vergütungsbetrages von 70 K nur eine Abfertigung von 50 K angeboten worden war. Hienach enthielt die vom Kläger ausgestellte Quittung in Wirklichkeit ein Anerkenntnis über den Abschluß eines Vergleiches und über die Erfüllung desselben (§ 1380 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.). Der Kläger war daher zu einer nachträglichen Geltendmachung des unbefriedigt gebliebenen Teiles der gesetzlichen Vergütung für die Kündigungsfrist nicht mehr berechtigt und mit seinem Begehren abzuweisen.

Nr. 1282.

Für Lohnansprüche des in einem konzessionspflichtigen Privatkosthause verwendeten Dienstboten ist das Gewerbegericht zuständig (§ 1 und § 5, lit. b, Gew. G. G.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 27. Februar 1906, Cr. I, 152/6.

Die Beamtensgattin Marie L. verabreicht in ihrer ein ganzes Stockwerk umfassenden Wohnung die Mittagskost an 140 Angehörige der böhmischen technischen Hochschule und an 20 Beamte. Von ihrem in der Küche und mit der Bedienung der Kostgänger beschäftigten Dienstboten Sophie O. auf Bezahlung eines Lohnrückstandes von 13 K 50 h belangt, wendete sie die Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes mit der Begründung ein, daß sie nur einzelne im voraus bestimmte Personen in die Privatkost übernehme, nicht aber eine auf das Publikum und für die Öffentlichkeit berechnete Auskocherei betreibe.

Das Gewerbegericht hat sich für sachlich zuständig erklärt.

Gründe: Die Beköstigung von 140 Hochschülern und 20 Beamten in einer offenbar nur für diese Zwecke gemieteten größeren Privatwohnung bei gleichzeitiger Verwendung einer über den eigenen persönlichen Bedarf hinausgehenden Anzahl von Dienstpersonen ist nicht mehr eine von den Bestimmungen der Gewerbeordnung ausgenommene häusliche Nebenbeschäftigung (Art. V, lit. e, Kd. P. zur Gew. O.), sondern vermöge ihres Umfanges und der auf Erzielung regelmäßiger Einkünfte gerichteten Absicht ein gewerbliches Unternehmen (§ 16, lit. b, Gew. O.). Daran vermag die Tatsache, daß das Kosthaus der Beklagten nicht jedermann, sondern nur einzelnen im voraus bestimmten Gesellschaftskreisen und einer beschränkten Personenmehrheit zugänglich ist, nichts zu ändern; denn deswegen, weil die Speisenverabreichung nicht den Charakter der Öffentlichkeit in dem Sinne an sich trägt, daß der Zutritt allgemein wäre, hört sie nicht auf, ein gewerbsmäßiger Betrieb zu sein. Die in der Küche und zur Bedienung der Kostgänger verwendete Klägerin war sonach eine im gewerblichen Betriebe beschäftigte Hilfsarbeiterin (§ 5, lit. b, Gew. G. G.) und machte mit Recht ihren Anspruch auf Bezahlung des Lohnrückstandes bei dem Gewerbegerichte geltend (§ 1 und § 4, lit. a, Gew. G. G.).

Nr. 1283.

Wenn der Arbeitgeber in der Anmeldung seines Arbeiters zur Krankenversicherung unwahre, den Krankengeldbezug schmälernde Angaben macht, so kann der Arbeiter beim Gewerbegerichte auf Feststellung der wahren Versicherungsgrundlagen klagen (§ 4, lit. e und § 22 Gew. G. G., § 228, Z. P. O., §§ 31 und 32 Krank. Vers. Ges.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 29. August 1905, Cr. I, 543/5.

Der Kläger ist vom Beklagten (Gas- und Wasserleitungsinstallateur) bei Rohrlegungen als Hilfsarbeiter mit einem Taglohne von 3 K 60 h verwendet, bei der Bezirkskrankenkasse aber unter Angabe eines niedrigeren Taglohnes (3 K 40 h) angemeldet und deswegen während seiner Krankheit mit einem geringeren Krankengelde beteilt worden, als ihm andernfalls zugekommen wäre. Um nachträglich bei der Krankenkasse die Ergänzung des Krankengeldes auf den ihm gebührenden Betrag durchsetzen zu können, klagte er auf urteilsmäßige Feststellung, daß ihn der Beklagte in seinem Gewerbe vom 31. Juli bis einschließlich 10. August 1905 als Hilfsarbeiter mit einem Taglohne von 3 K 60 h verwendet und ihm den Lohn von 3 K 60 h täglich auch wirklich bezahlt hat.

Der Beklagte anerkannte die Länge der Beschäftigungsdauer und die Differenz zwischen dem zur Krankenversicherung angemeldeten und dem wirklich gezahlten Taglohne, bestritt aber das Vorhandensein eines rechtlichen Interesses des Klägers an der Feststellung sowie den Anspruch auf Prozeßkostenersatz mit der Begründung, daß es für die Höhe des Krankengeldbezuges gleichgültig sei, ob der Kläger 3 K 40 h oder 3 K 60 h Taglohn beziehe.

Der dem eingeholten Beweisbeschlusse gemäß durch Vorlage des Krankenkassenstatutes und einer Erklärung des Kassenvorstandes durchgeführte Urkundenbeweis ergab, daß dem Kläger bei einem Taglohne von 3 K 60 h ein höheres Krankengeld, als er bekam, zusteht, weil den Mitgliedern der Krankenkasse ein Krankengeld gewährt wird, das mit Prozenten des wirklichen Taglohnes und nur dann, wenn entweder der wirkliche Lohn weniger als der übliche Taglohn oder mehr als 4 K beträgt, mit Prozenten des üblichen Taglohnes zu bemessen ist.

Dem Feststellungsbegehren des Klägers und seinem Anspruche auf Kostenersatz wurde stattgegeben.

Gründe: Das Ergebnis des Beweisverfahrens stellte außer Zweifel, daß der Kläger infolge der Anmeldung eines niedrigeren Lohnsatzes ein geringeres Krankengeld bezogen hat, als er nach seinem wirklichen Lohne zu fordern hatte. Hiemit erscheint das rechtliche

Interesse des Klägers an der beantragten Feststellung dargetan, denn diese erbringt der Bezirkskrankenkasse den unanfechtbaren Nachweis, daß die Anmeldungsdaten unrichtig waren, und ermöglicht der Krankenkasse nicht allein die Richtigstellung der Anmeldungsdaten von Amts wegen, die buchmäßige Durchführung einer nachträglichen Erhöhung des Krankengeldes und die Auszahlung des Fehlbetrages an das verkürzte Kassenmitglied, sondern auch die Hereinbringung des Mehraufwandes von dem Beklagten, der seiner Anmeldepflicht nicht genügt hat (§ 32 Krank. Vers. G.). Es trafen daher im gegenwärtigen Falle alle rechtlichen Voraussetzungen für die Feststellungsklage zu (§ 4, lit. e und § 22 Gew. G. G., §§ 228, 431 Z. P. O.).

Dasselbe gilt in Ansehung des klägerischen Anspruches auf Prozeßkostenersatz. Auch hiefür waren die gesetzlichen Vorbedingungen gegeben (§ 41 Z. P. O.). Insbesondere mußten die vom Kläger verzeichneten Kosten ungeachtet der Zugeständnisse des Beklagten als ein zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung notwendiger Aufwand anerkannt werden, da der Beklagte die Berichtigung der unwahren Anmeldungsdaten vor dem Urteilsspruche nicht nur unterlassen, sondern geradezu als überflüssig hingestellt, folglich nichts von dem getan hat, was nach § 45 Z. P. O. die geständige Partei von der Kostenersatzpflicht befreit.

Nr. 1284.

Der Prokurist, der durch eine Reihe von Jahren außer seinem Gehalte und Neujahrsgelde noch eine im prozentuellen Verhältnis zum Reinertrage stehende Jahresremuneration erhielt, hat einen klagbaren Anspruch auf Zahlung dieses Teiles seiner Bezüge.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. September 1905, Cr. VI, 1179/5.

Nachdem der Kläger schon durch eine Reihe von Jahren im Dienste der beklagten Firma in Budapest und Prag tätig gewesen, wurde er im November 1901 unter Erteilung der Kollektiprokura nach Wien berufen, wo er bis zum 31. Dezember 1904 bei der beklagten Firma bedienstet war. Schon in Prag hatte er eine jährliche Remuneration bezogen, welche laut der von ihm vorgelegten Zusammenstellung A in der Zeit von 1890 bis 1897 je 3000 K, 1898 bis 1899 je 4000 K betragen hatte. Für die Jahre 1900 bis 1901 wurde die Remuneration mit 10% des Reingewinnes bestimmt und im Betrage von 13.400 K und 11.160 K ausbezahlt. Seit seiner Übersetzung nach Wien hat derselbe für das Jahr 1902 eine Remuneration von 12.000 K und für das Jahr 1903 eine Remuneration von 14.000 K ausbezahlt erhalten. Diese Remuneration wurde für jedes einzelne Kalenderjahr

Mitte des folgenden Jahres nach Fertigstellung der Bilanz ausbezahlt. Die übrigen Bezüge des Klägers waren zuletzt 12.000 K Gehalt und 1000 K Neujahrsgeld. Wie der Kläger selbst angibt, erhielt er Mitte November 1904 von der . . Gesellschaft den Antrag, an die Spitze eines neuen Unternehmens zu treten. Die Verhandlungen führten erst am 7. Dezember 1904 zu einem Vertrage zwischen dem Kläger und der Gesellschaft. Am selben Tage hat Kläger der beklagten Firma schriftlich seine Stellung gekündigt. Nachdem eine Kündigungsfrist nicht vereinbart war, galt diese Kündigung für den 31. März des folgenden Jahres 1905. Sie wurde auch in diesem Sinne von der beklagten Firma zur Kenntnis genommen. Infolge dieser Kündigung hat die beklagte Firma noch im Laufe des Dezember die Prokura des Klägers löschen lassen und es wurde am 31. Dezember 1904 das Dienstverhältnis einverständlich gelöst. Am 1. Jänner 1905 trat Kläger seine neue Stellung an. Mit dem Schreiben D vom 4. Juli 1905 gab die beklagte Firma dem Kläger bekannt, daß in der am 3. Juli abgehaltenen Bilanzsitzung beschlossen wurde, dem Kläger als Remuneration für das Jahr 1904 den Betrag von 11.400 K zu bewilligen. Es heißt in diesem Briefe weiters: „Bei Bemessung dieser Remuneration war der Rückgang in den Erträgnissen der von Ihnen geleiteten Abteilung sowie der Filiale Prag zu berücksichtigen“. Kläger war mit dieser Bemessung nicht einverstanden und hat mit Schreiben vom 7. Juli den Betrag von 14.000 K verlangt. Laut des vom Kläger vorgelegten Schreibens C vom 13. Juli 1905 hat sich jedoch die beklagte Firma zu einer Änderung der Bemessung der Remuneration nicht veranlaßt gesehen und erklärt, daß dem Kläger der Betrag von 11.400 K nur gegen vorbehaltlose Quittung liquidiert werde.

Mit der vorliegendeu Klage begehrt nun Kläger die Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung der Remuneration von 14.000 K samt Anhang und führt diesbezüglich aus, daß, wie sich aus dem Ausweis A ergebe, die Remuneration eine stets steigende gewesen sei, daß die Bilanz der beklagten Firma pro 1904 gegenüber 1903 nicht nur nicht zurückgegangen, sondern sogar noch günstiger gewesen sei.

Dem Klagebegehren auf Zahlung der Remuneration wurde Folge gegeben.

Gründe: Die Remuneration, welche Kläger seit vielen Jahren neben seinem eigentlichen Gehalt und neben dem Neujahrsgeld, u. zw. in steigenden Beträgen bezogen hat, bildet einen ordentlichen Bestandteil der regelmäßig dem Kläger von der beklagten Firma gewährten Bezüge. Es ist daher auch keinem Zweifel unterworfen, daß dem Kläger auf die Auszahlung dieser Remuneration ein klagbarer Anspruch dann zusteht, wenn die allgemeinen, ausdrücklich oder

stillschweigend vorausgesetzten Bedingungen für eine solche Remuneration gegeben sind. Daß dem Kläger stets eine Remuneration gebührte, ja, daß sie ihm auch für das letzte Jahr bei der beklagten Firma, für 1904, gebührt, hat die beklagte Firma durch ihr eigenes Vorgehen zweifellos anerkannt. Sie hat dem Kläger ohneweiters, wie aus dem von ihm vorgelegten Briefe C und aus dem unbestrittenen Teile des Tatbestandes hervorgeht, auch für das Jahr 1904 eine solche Remuneration zuerkannt und bei der Streitverhandlung erklärt, daß sie ihm eine Remuneration in der Höhe von 11.400 K auszahlen werde, wie immer der vorliegende Rechtsstreit ausgehe.

Die beklagte Firma bestreitet jedoch den Klageanspruch erstens prinzipiell deshalb, weil keine Abmachung auf eine ziffermäßig bestimmte Remuneration getroffen worden sei und zweitens, weil Kläger durch sein Benehmen den Klageanspruch verwirkt habe. In ersterer Hinsicht hat die Streitverhandlung und insbesondere die Darstellung des Sachverhaltes durch den Kläger selbst ergeben, daß allerdings ein ziffermäßig oder prozentuell im Verhältnisse zu dem Reinertrag bestimmter Betrag der Remuneration, abgesehen von den Jahren 1900 und 1901, niemals vereinbart worden ist und es hat das Gericht aus der Darstellung beider Streitteile die Überzeugung gewonnen, daß die Remuneration allerdings seitens der beklagten Firma mehr weniger nach den jährlichen Erfolgen und nach der Tätigkeit der einzelnen Beamten festgestellt wurde. Es hat dies auch Kläger zum mindesten indirekt dadurch anerkannt, daß er die Remuneration für die Jahre 1902 und 1903 per 12.000 K und 14.000 K, trotzdem er sie nach seinen persönlichen Überzeugungen für zu gering erachtete, annahm, ohne einen Mehranspruch in ernsterer Weise geltend zu machen. Es ergibt sich aber andrerseits auch wieder aus der von der beklagten Firma anerkannten Aufstellung A, daß die dem Kläger gewährte Remuneration, abgesehen von den zwei Jahren, wo sie prozentuell berechnet wurde, niemals zurückgegangen, zuletzt aber geradezu rapid gestiegen ist. Es ist mithin erwiesen, daß dem Kläger jedes Jahr nebst dem Gehalte eine Remuneration ausbezahlt wurde, dieselbe erscheint mithin nach § 861, 869 und 1151 a. b. G. B. als Teil der vertragsmäßigen Entlohnung und nicht als Geschenk. An diesem Charakter ändert auch der Umstand nichts, daß die Höhe nicht bestimmt war, weil jedenfalls feststeht, daß die Firma dem Kläger Remunerationen in immer steigendem Betrage ausbezahlt und Kläger sie angenommen hat (§ 863 a. b. G. B.).

Es kann daher keinem Zweifel unterliegen, daß dem Kläger auch für das Jahr 1904 ein klagbarer Anspruch auf eine Remuneration in einem solchen Betrage zusteht, der sich unter Zugrundelegung derselben Berechnungsmodalitäten und derselben sonstigen Bedingungen

ergibt wie in den früheren Jahren. Die allgemeinen Voraussetzungen dafür, daß dem Kläger auch pro 1904 eine Remuneration auszuzahlen ist, sind zweifellos gegeben. Denn der Kläger war durch das ganze Jahr 1904 hindurch in Diensten der beklagten Gesellschaft, wenn auch seit 7. Dezember in gekündeter Stellung. Insbesondere also, ob der Anspruch auf eine Remuneration für ein abgelaufenes Kalenderjahr davon abhängig ist, daß der Angestellte während des ganzen Kalenderjahres im Dienste gestanden, so ist diese Bedingung erfüllt, denn der Umstand, daß Kläger am 7. Dezember gekündigt hat, ändert an der Tatsache, daß er bis 31. Dezember in Diensten der beklagten Firma war, nichts. Ebensowenig kann es dem Kläger zum Nachteile gerechnet werden, daß die beklagte Firma es für gut befunden hat, ihm infolge seiner Kündigung die Prokura zu entziehen und sonst seine Tätigkeit für den Rest des Monats Dezember eingeschränkt hat. Es kommt mithin nur die Frage zu erwägen, ob die beklagte Firma stichhältige Gründe dafür geltend gemacht hat, daß sie die Remuneration für 1904 um 2600 K geringer bemessen hat, als für 1903. Diesbezüglich muß besonders hervorgehoben werden, daß die beklagte Firma in dem Schreiben D, mit dem sie dem Kläger die Festsetzung seiner Remuneration mit 11.400 K bekannt gibt, als Gründe für diese Bemessung nur den Rückgang in den Erträgnissen der vom Kläger geleiteten Abteilungen, sowie der Filiale Prag anführt. Das Gericht ist aber zur Überzeugung gelangt, daß sämtliche von der beklagten Firma angeführten Umstände, aus denen sie die Berechtigung zur Kürzung der Remuneration ableitet, nicht ausschlaggebend sind und nach Überzeugung des Gerichtes das Vorgehen der beklagten Firma keineswegs rechtfertigen können.

Nr. 1285.

Wenn der Handlungsgehilfe behufs Kontrolle eine Zahlenkolonne zu addieren hat, die Summe aber nicht durch Addition gewinnt, sondern aus dem Elaborate eines anderen Angestellten abschreibt, macht er sich eines Entlassungsgrundes schuldig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. September 1905, Cr. VI, 1276/5.

Die Klage eines entlassenen Kontoristen auf Zahlung der Entschädigung für die Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Aus der Darstellung der beiden Streitteile und dem von der beklagten Firma vorgelegten Schriftstück ·/1 geht zur vollen Evidenz hervor, daß der Kläger in der Tat statt, wie es seine Pflicht gewesen wäre, behufs Durchführung einer genauen Kontrolle sämtliche Summanden in ·/1 zu addieren, dies offenbar nur hinsichtlich der ersten Seite getan hat und sich schließlich die weitere Arbeit dadurch

ersparte, daß er als Endsummen die schon von einem anderen gefundenen Zahlen einsetzte. Es ergibt sich dies daraus, daß Kläger bei der Übertragung der einzelnen Summanden aus der ihm vorliegenden Aufstellung zwei größere Beträge vollkommen übersehen hatte, so daß die wirkliche Summe in seiner Aufstellung sich um diese beiden Summanden geringer herausgestellt haben müßte, als die von ihm eingetragenen Endsummen.

Dieses Vorgehen des Klägers stellt sich offenbar als ein bewußt pflichtwidriges Verhalten dar, durch welches er den Schein erwecken wollte, eine Kontrollarbeit wirklich geleistet zu haben, die er tatsächlich nicht geleistet hat. Eine solche Handlungsweise eines Kontoristen muß als ein Mißbrauch des von seinem Prinzipal in ihn gesetzten Vertrauens gekennzeichnet werden, ist mithin gemäß Art. 61 u. 64 H. G. B. für den Prinzipal zweifellos ein wichtiger Grund, das Dienstverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist sofort zu lösen. Es ist daher der Anspruch des Klägers auf eine Kündigungsentschädigung tatsächlich und rechtlich unbegründet und war abzuweisen.

Nr. 1286.

Wenn dem vor Vollendung der übernommenen Akkordarbeiten austretenden Arbeiter das Arbeitsbuch ausgefolgt wird, so ist das Dienstverhältnis als durch Willensübereinstimmung beider Teile gelöst zu betrachten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. Oktober 1905, Cr. I, 821/5.

Beklagter, welcher seit 27. Juni d. J. bei der klägerischen Firma als Gürtler gegen einen Stundenlohn von 35 h, der in letzterer Zeit auf 40 h erhöht wurde, und beiderseitigen Kündigungsausschluß beschäftigt wurde, hat mehrere Akkordarbeiten zur Ausführung übernommen. Am 16. Oktober trat Beklagter aus der Arbeit aus, obwohl die Akkordarbeiten nur etwa zur Hälfte ausgeführt waren, weil er einen besseren Arbeitsposten gefunden hatte; es wurde ihm auf sein Verlangen das Arbeitsbuch mit dem Bemerken ausgefolgt, daß auf die Fertigstellung der Akkordarbeiten von seiner Seite bestanden werde.

Der Vertreter der klägerischen Firma gab auch an, daß das Arbeitsbuch dem Beklagten ausgefolgt wurde, um ihm die Arbeitssuche nicht unmöglich zu machen und man glaubte, daß dem austretenden Arbeiter das Arbeitsbuch ausgefolgt werden müsse. Er beantragt zu erkennen:

Der Beklagte sei schuldig, zur ordnungsmäßigen Vollendung der am 21. September übernommenen Akkordarbeit, nämlich 100 Stück Löthlampen zusammensetzen, löthen, ausprobieren und montieren und

der am 26. September übernommenen Akkordarbeit, nämlich 300 Stück Optimusbrenner zusammensetzen, löthen und verputzen, zur klägerischen Firma binnen 14 Tagen bei Exekution in die Arbeit zurückzukehren nebst Kostenersatz.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 80 c Gew. O. ist der Gewerbsinhaber verpflichtet, das Arbeitsbuch nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses dem Hilfsarbeiter auszuhändigen; desgleichen bestimmt § 80 d Gew. O., daß beim ordnungsmäßigen Austritt der Gewerbsinhaber die Rubriken des Arbeitsbuches mit Tinte auszufüllen und zu unterfertigen hat. Daraus ergibt sich, daß, wenn die Lösung des Arbeitsverhältnisses, respektive der Austritt nicht ordnungsmäßig erfolgte, der Gewerbsinhaber zur Ausfolgung des ausgefüllten Arbeitsbuches nicht verpflichtet ist.

Im vorliegenden Falle wurde das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsmäßig gelöst und ist der Austritt des Beklagten kein ordnungsmäßiger gewesen; denn derselbe hatte am 18. Oktober, an welchem Tage er ausgetreten ist, die am 21. und 26. September übernommenen Akkordarbeiten nicht vollendet; nach dem Schlußsatze des § 77 Gew. O. kann aber ein Akkordarbeiter nur nach ordnungsmäßiger Beendigung der übernommenen Akkordarbeiten austreten, selbst wenn, wie im vorliegenden Falle, beiderseitiger Kündigungsausschluß vereinbart ist. Für den Beklagten ist aber auch keiner der im § 82 a Gew. O. angeführten Gründe vorgelegen, welcher ihn nach § 1160 a. b. G. B. zum Aufgeben der Arbeit berechtigte.

Bei dieser Sachlage war die klägerische Firma nicht verpflichtet, dem Beklagten beim Austritte über sein Verlangen das Arbeitsbuch auszufolgen. Dadurch aber, daß sie dennoch das Arbeitsbuch ausfolgte, hat sie nach Ansicht des Gerichtes das ihr nach § 85 Gew. O. eingeräumte Recht, die Rückkehr in die Arbeit zu verlangen, verwirkt; denn mit der Ausfolgung des Arbeitsbuches hat sie den Austritt genehmigt, ihr Einverständnis zum Ausdruck gebracht, weil sie mit der Ausfolgung des Arbeitsbuches dem Beklagten die Möglichkeit gab, sich anderweitig zu verdingen, was übrigens, wie der Vertreter der klägerischen Firma bemerkte, auch der Beweggrund der Ausfolgung war.

Nr. 1287.

Die vom Reisenden übernommene Verpflichtung zur täglichen Berichterstattung ist als erfüllt anzusehen, wenn die wenngleich nicht täglich erstatteten Berichte dem Prinzipal ein Bild über die Tätigkeit

des Reisenden gaben und ihm ermöglichten, diese zu überwachen, Art. 278 H. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. November 1905, Cr. VI, 1548/5.

Der Kläger war für das Handelsgewerbe des Beklagten als Reisender engagiert worden. Laut des Engagementsbriefes war er verpflichtet seinem Prinzipal täglich einen ausführlichen Bericht über seine Tätigkeit zu erstatten. Am 19. September ging Kläger auf die Tour; am 21. September schrieb er ab Leoben eine Korrespondenzkarte, die in Wien am 22. September einlangte, worin er eingehenden Bericht für „morgen" zusagt. Am 23. September langte eine Karte vom selben Tage aus Laibach ein; am 25. September kam der erste Bericht, ddo. Laibach, den 23. September, am 27. September kam der zweite Bericht, ddo. Laibach, den 25. September, am 28. September kam der dritte Bericht, ddo. Laibach, den 27. September, am 30. September kam der vierte Bericht, ddo. Bischoflack, den 28. September, am 2. Oktober kam eine Karte, ddo. St. Peter, den 30. September, am 4. Oktober der fünfte Bericht, ddo. Triest, den 2. Oktober, am selben Tage der sechste Bericht, ddo. Triest, den 2. Oktober, am 5. Oktober der siebente Bericht, ddo. St. Peter, den 4. Oktober, am 6. Oktober kam eine Karte, ddo. Mattuglie, den 5. Oktober, am 7. Oktober meldete Kläger von Abbazia telegraphisch seine Erkrankung und bat um Kassa; am 11. Oktober telegraphierte er von St. Peter, daß er krankheitshalber die Fahrt unterbrochen habe und kündigte zugleich mit Brief vom 11. Oktober das Dienstverhältnis pro 11. November. Mit Schreiben vom 12. Oktober hat ihn der Beklagte entlassen. Diese Entlassung bezeichnet Kläger als unbegründet und beansprucht für die einmonatliche Kündigungsfrist den Betrag von 240 K als Entschädigung.

Dem Entschädigungsanspruch des Klägers wurde stattgegeben.

Gründe: Der klägerische Anspruch stellt sich als Entschädigungsanspruch im Sinne des § 84 Gew. O. für die einmonatliche Kündigungsfrist dar. Es ist daher zu untersuchen, ob die vom Beklagten ausgesprochene sofortige Entlassung des Klägers gesetzlich gerechtfertigt ist oder nicht. Die vom Beklagten angeführten Gründe der Entlassung, welche vom Kläger in tatsächlicher Beziehung zugegeben werden, erschienen in der Tat nicht geeignet, die Entlassung zu rechtfertigen; denn wenn Kläger auch verpflichtet war, täglich Bericht zu erstatten, so muß diese Bestimmung doch unter Berücksichtigung ihres Zweckes und nach dem Willen der Kontrahenten, nicht nach dem buchstäblichen Ausdruck (Art. 278 H. G. B.) ausgelegt werden. Der Zweck einer solchen Bestimmung ist in erster Linie der, den Prinzipal im Laufenden zu erhalten über die Erfolge seines Reisenden und in zweiter Linie,

ihm eine fortlaufende Kontrolle zu ermöglichen über die Tätigkeit des Reisenden, die Verwendung der Arbeitszeit u. s. w. Die vom Kläger erstatteten Berichte in Verbindung mit dem von ihm abgesandten Korrespondenzkarten ermöglichten dem Beklagten nun allerdings, ein Bild über die Tätigkeit des Klägers zu gewinnen und diese genügend kontrollieren zu können. Wenn weiters berücksichtigt wird, daß die Behauptung des Klägers, daß er erkrankt sei und infolgedessen seine geschäftliche Tätigkeit abbrechen mußte, vollkommen glaubhaft erscheint, so mußte das Gericht zur Überzeugung gelangen, daß die Berichterstattung des Klägers, wenn sie auch nicht dem Wortlaute des Vertrages entsprach und auch an sich keine besonders intensive war, immerhin als genügend angesehen werden muß, keinesfalls aber derart mangelhaft war, daß diese Mängel als Verweigerung der Dienstleistung oder als Unterlassung der Dienstleistung während erheblicher Zeit oder sonst als ein wichtiger Grund zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses angesehen werden könnten.

Nr. 1288.

Ist die Probezeit nicht ausdrücklich bestimmt, so hat als solche ein Zeitraum zu gelten, innerhalb dessen es möglich ist, die Fähigkeiten des Angestellten zu prüfen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. November 1905, Cr. VI, 1608/5.

Der Kläger trat am 28. Juni 1905 als Kontorist in die Dienste der beklagten Firma mit einem Monatslohn von 80 K ein.

Am 2. November 1905 wurde Kläger entlassen. Kläger bezeichnet diese Entlassung als grundlos und vertragswidrig und begehrt daher die Kündigungsentschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist bis Ende Dezember, abzüglich eines empfangenen Vorschusses von 40 K, mithin im Betrage von 120 K samt 5 % Zinsen vom Klagstage.

Die beklagte Firma betreibt laut des vorgewiesenen Gewerbescheines selbst keine Erzeugung, sondern besorgt nur den Verschleiß der von ihren Gesellschaftern (es sind dies eine Reihe von Spinnereien und Webereien) erzeugten Waren.

Dieselbe bestreitet den Klageanspruch und beantragt dessen Abweisung. Sie führt aus: Kläger sei mit einer Anzahl anderer Beamten aufgenommen, jedoch nur zur Probe angestellt worden und habe auch, wie dies Kläger zugibt, die vorgelegte Diensttabelle unterfertigt, welche ausdrücklich die Anmerkung enthält „provisorisch ohne Kündigungsfrist." Es sei nun in ihrem Betriebe üblich, daß jene Beamten, welche im Laufe des Jahres aufgenommen werden, bis zum Schlusse des

Kalenderjahres provisorisch bleiben, und erst mit dem nächstfolgenden Jahre definitiv würden. Kläger habe nicht entsprochen, sei wiederholt zu spät gekommen, habe seine Arbeiten nicht erledigt und sei deshalb während der Probezeit entlassen worden.

Dem Anspruch des Klägers auf Zahlung des auf die Kündigungsfrist entfallenden Lohnes wurde stattgegeben.

Gründe: Die beklagte Firma steht auf dem prinzipiellen Standpunkte, daß Kläger noch zur Zeit der Entlassung in einem jederzeit lösbaren Verhältnisse gestanden sei und daß sie daher berechtigt gewesen, ihn ohne Kündigung zu entlassen. Diese Ansicht ist jedoch nicht gerechtfertigt. Denn, wenn es auch zweifellos ist, daß während einer Probezeit das Dienstverhältnis von jedem Teile ohne Kündigung gelöst werden kann, so hat dies doch im allgemeinen zur Voraussetzung, daß die Dauer der Probezeit ausdrücklich festgesetzt ist. Ist eine solche Fixirung der Dauer nicht erfolgt, dann kann die Entlassung ohne Kündigung nur innerhalb eines solchen Zeitraumes erfolgen, der nach der Lage des Verhältnisses zur Prüfung der Fähigkeiten des Angestellten notwendig ist.

Ein solcher Zeitraum könnte im vorliegenden Falle mit 4, höchstens mit 6 Wochen bemessen werden, da es ja evident ist, daß die Eignung eines Kontoristen innerhalb eines solchen Zeitraumes gewiß in jeder Hinsicht geprüft werden kann.

Nun hat aber die beklagte Firma den Kläger durch volle 4 Monate und 5 Tage in ihren Diensten behalten, mithin seit dessen Aufnahme einen so langen Zeitraum verstreichen lassen, daß daraus mit Grund (§ 863 a. b. G. B.) geschlossen werden muß, daß die beklagte Firma die Eignung des Klägeres längst geprüft und genügend befunden haben mußte und daß sonach das Dienstverhältnis durch stillschweigende Willensübereinstimmung beider Teile aus einem bloß provisorischen in ein definitives übergegangen ist, für welches mangels einer besonders vereinbarten Kündigungsfeist, die handelsgesetzliche Frist zu gelten hat. Hieran ändert der Umstand nichts, daß die beklagte Firma behauptet, daß in ihrem Betriebe eine derart bestimmte Probezeit allgemein üblich sei, da dem Kläger hievon bei seinem Eintritte keine Mitteilung gemacht worden ist.

Nr. 1289.

Die Kosten der Reise zum Zwecke des Dienstantrittes und der Rückreise in den Wohnort des Arbeiters hat der Arbeitgeber bei Abgang einer besonderen Vereinbarung nicht zu ersetzen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 1. August 1905, Cr. I, 555/5.

Dem Kläger wurde auf seinen Brief von der beklagten Firma mitgeteilt, daß er als Gürtlergehilfe bei ihr in Dienst treten könne. Er

trat den Dienst an und verlangte nach seiner Entlassung die Vergütung seiner Reisekosten von Krakau nach Wien und zurück.

Sein Begehren wurde abgewiesen.

Gründe: Was den Anspruch des Klägers auf Vergütung der Reisekosten betrifft, so ist nach § 1156 a. b. G. B. die Zureise an den Arbeitsort weder als ein Teil der dem Arbeitgeber zu leistenden Arbeit noch als eine mit der Verrichtung der Arbeit verbundene Dienstleistung anzusehen, weshalb die durch die Zureise erwachsenen Kosten, wenn deren Rückvergütung nicht ausdrücklich vereinbart wurde, weder als ein Teil des Lohnes noch als eine Schadenersatzforderung geltend gemacht werden können.

Aus dem beiderseitigen Vorbringen ergab sich, daß dem Kläger die Vergütung der Reisekosten nicht zugesagt wurde; es hat derselbe die Zureise auf seine eigenen Kosten unternommen und kann er deren Ersatz von der Beklagten nicht verlangen. Dasselbe gilt auch bezüglich der Kosten der Rückreise nach Krakau.

Nr. 1290.

Die Bestimmung des § 78 Gew. O., wonach die Löhne der Hilfsarbeiter in barem Gelde auszuzahlen sind, hat auch auf die Angestellten höherer Kategorie, die nach § 73, Abs. 3 Gew. O. nicht als Hilfsarbeiter anzusehen sind, Anwendung zu finden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. Dezember 1905, Cr VI 1683/5.

Der Kläger war in dem Handelsgewerbe der beklagten Firma vom 4. Jänner 1905 bis 14. November 1905 als Agent mit einem Monatslohn von 110 K und 2 % Provision bedienstet. Vereinbart war eine am 1. und 15. jedes Monates zulässige 14tägige Kündigung. Am 14. November wurde Kläger nach seiner Behauptung von der beklagten Firma grundlos entlassen und beansprucht derselbe mit dem eingeschränkten Klagebegehren die Bezahlung des Betrages von zusammen 110 K, u. zw. für die Zeit vom 1. bis 14. November als rückständigen Lohn und für die zweite Hälfte November als Kündigungsentschädigung.

Die beklagte Firma bestreitet den Klageanspruch, indem sie ausführt: Sie anerkenne zwar im allgemeinen den Anspruch des Klägers auf den Novembergehalt per 110 K, sie sei jedoch berechtigt, dagegen einen Betrag von 59 K 45 h compensando aufzurechnen, weil Kläger am 5. Juni um 26 K 73 h und am 1. Oktober 32 K 72 h Waren für seinen eigenen Bedarf von der beklagten Firma bezogen habe. Da diese Gegenforderung fällig und in jeder Hinsicht liquid sei, so könne sie gegen den Klageanspruch aufgerechnet werden. Der Kläger seiner-

seits gibt zu, die bezeichneten Waren von der beklagten Firma bezogen zu haben, behauptet jedoch, daß ihm die Stundung dieser Schuld bis Neujahr 1906 zugesagt sei und erklärt die Kompensation mit dem Klageanspruch für unzulässig.

Dem Klagebegehren auf Zahlung des rückständigen Lohnes wurde stattgegeben.

Gründe: Abgesehen von der Frage, ob diese Forderung bereits fällig wäre, erscheint deren Kompensation aus nachfolgenden Gründen unzulässig:

Nach § 78 Gew. O. sind die Gewerbeinhaber verpflichtet, die Löhne der Hilfsarbeiter in barem auszuzahlen.

Nach § 78c Gew. O. sind alle Vertragsbestimmungen und Verabredungen, welche dem § 78, 78a, 78b zuwiderlaufen, nichtig. Die nach § 78, Abs. 2 und 5 Gew. O. zulässigen Ausnahmen von der Barzahlung des Lohnes finden auf den vorliegenden Fall keine Anwendung. Wenn nun auch § 73, Abs. 3, Gew. O. die für höhere Dienstleistungen angestellten Personen von dem Begriffe der „Hilfsarbeiter“ im Sinne der Gewerbeordnung im allgemeinen ausschließt, so kann es doch andrerseits keinem Zweifel unterliegen, daß der im § 78 Gew. O. ausgesprochene Rechtssatz auf Erwägungen beruht, welche ebenso für Hilfsarbeiter im Sinne der Gewerbeordnung wie für Angestellte höherer Kategorie gelten.

Daß dem so ist, geht klar aus den Bestimmungen des Gesetzes vom 29. April 1873, R. G. Bl. Nr. 68, hervor, wonach jedes Rechtsgeschäft ohne rechtliche Wirkung ist, durch welches die Bestimmung der §§ 2 und 3 dieses Gesetzes über die Unstatthaftigkeit der Exekution auf Lohnbezüge von der Auszahlung ausgeschlossen oder beschränkt würden.

Aus dem Zusammenhalte der angeführten Bestimmungen des Gesetzes über die Exekution auf Bezüge aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnisse andererseits geht klar hervor, daß nach der Absicht des Gesetzgebers der Lohn des Angestellten unter allen Umständen gegen derartige Kompensationsansprüche aus Lieferung von Waren, insoferne das Gesetz nicht besondere Ausnahmen gestattet, geschützt werden sollte. Es konnte daher die Kompensationseinwendung der beklagten Firma nicht berücksichtigt werden und war dem Klagebegehren in vollem Umfange stattzugeben.

Nr. 1291.

Die vor Ablauf der bedungenen Probezeit vom Prinzipal gemachte Äußerung: „Wenn Sie in den 14 Tagen mit dem Arrangieren der Auslage nicht fertig werden, können Sie noch weitere 14 Tage

machen“, beinhaltet keine Verlängerung der Probezeit, sondern die Fortsetzung des Vertrages mit bestimmter Zeitdauer.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. Dezember 1905, Cr. VI, 1777/5.

Der Kläger wurde am 7. Dezember 1905 von dem Beklagten für dessen Handelsgewerbe als Kommis aufgenommen. Ausbedungen wurde ein Monatslohn von 90 K. Die ersten 14 Tage sollten eine Probezeit bilden, nach Ablauf derselben sollte eine 14tägige Kündigungsfrist gelten. Am 13. Dezember wurde Kläger jedoch entlassen und begehrte infolgedessen 141 K als Entschädigung wegen vorzeitiger Auflösung des Dienstverhältnisses. Er begründet diesen Anspruch in folgender Weise: Er sei allerdings ursprünglich auf Probe aufgenommen worden, doch habe ihm schon nach einigen Tagen der Beklagte ausdrücklich zugesagt, daß er ihn fix über die Feiertage bis 15. Jänner 1906 behalten werde, Beklagter solle in dieser Zeit ihm nicht kündigen können und er nicht dem Beklagten. Hiedurch sei das Probeverhältnis in ein definitives übergegangen und könne er daher, da Beklagter ihn dennoch vorzeitig entlassen, nicht nur den Lohn bis 15. Jänner, sondern auch die Entschädigung für die vereinbarte 14tägige Kündigungsfrist begehren.

Der Beklagte bestreitet den Klageanspruch und beantragt dessen Abweisung. Er führt aus: Kläger habe ihm nicht entsprochen, insbesondere was das Arrangement der Auslagen anbetrifft und sollte daher noch innerhalb der 14tägigen Probezeit entlassen werden. Kläger sagte dem Beklagten selbst, daß er einen anderen Posten finden könnte und eventuell weggehen möchte, er möchte aber auch gerne bleiben und die Auslagen, da jetzt zu wenig Zeit sei, bis nach Weihnachten fertig arrangieren. Daraufhin habe ihm Beklagter gesagt, er könne eventuell noch weiter, jedoch nur probeweise bleiben. Es sei daher von der Umwandlung des Probeverhältnisses in ein fixes niemals die Rede gewesen.

Zeuge L. bestätigt, daß Beklagter zum Kläger sagte: „Wenn Sie in den 14 Tagen nicht fertig werden, so können Sie noch weitere 14 Tage machen“.

Dem Kläger wurde der Lohn für die Zeit bis 14 Tage nach Ablauf der Probezeit zuerkannt.

Gründe: Das Gericht hat auf Grund der Aussage des Zeugen L. die Überzeugung gewonnen, daß der Beklagte dem Kläger zwar nicht zugesagt hat, er werde ihn bis 15. Jänner behalten, wohl aber seine Absicht deutlich zu erkennen gab, daß er ihn über die am 20. Dezember endende Probezeit noch weitere 14 Tage behalten wolle. „Wenn Sie nicht fertig werden in den 14 Tagen, so können Sie noch weitere 14 Tage machen“. Diese weiteren 14 Tage erscheinen nach dem klaren

Sinne der gebrauchten Worte nicht als eine Verlängerung des Probeverhältnisses, sondern geradezu als Feststellung einer Frist, bis zu deren Ablauf der Kläger mit dem Arrangement der Auslagefenster fertig zu werden hatte. Da nun der Beklagte diese dem Kläger freiwillig eingeräumte Frist nicht eingehalten, sondern ihn vor deren Ablauf entlassen hat, so erscheint derselbe verpflichtet, dem Kläger den hiedurch erwachsenen Schaden im Sinne des § 1155 a. b. G. B. und §§ 83 und 84 Gew. O. zu ersetzen. Denn es ist dem Beklagten nicht gelungen, irgend einen gesetzlichen, die vorzeitige Entlassung rechtfertigenden Grund darzutun.

Nr. 1292.

Der Hilfsarbeiter, welcher der wiederholten Aufforderung, sein Arbeitsbuch dem Dienstgeber abzugeben, nicht entspricht, kann entlassen werden. § 82 lit. f Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. April 1906, Cr. V, 314/6.

Die Klage eines entlassenen Maurergehilfen auf Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 80 c. Gew. O. sind die Arbeitsbücher der Hilfsarbeiter beim Eintritte in das Arbeitsverhältnis vom Gewerbeinhaber in Aufbewahrung zu nehmen. Es liegt in der Natur der Sache, daß diese Bestimmung nicht nur die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aufbewahrung des Buches, sondern auch die Pflicht des Arbeiters zur Abgabe desselben normiert, ohne welche die Verwahrungsverpflichtung nicht gedacht werden kann. Dieser Verpflichtung zur Abgabe seines Arbeitsbuches ist aber der Kläger trotz wiederholter Aufforderung nicht nachgekommen, ja er hat am 30. März l. J., dem Tage der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, sich sogar ausdrücklich geweigert, das Buch, welches er bei sich hatte, abzugeben. Damit hat sich der Kläger einer beharrlichen Vernachlässigung seiner Pflicht schuldig gemacht und den Entlassungsgrund nach § 82, lit. f, Gew. O. geschaffen.

Nr. 1293.

Wenn der Lehrherr die ihm übergebene Aufdinggebühr nicht zur Aufdingung des Lehrlings, sondern zur Bestreitung von Auslagen für den Lehrling verwendet, macht er sich einer gröblichen Vernachlässigung der ihm obliegenden Pflichten schuldig. §§ 100, Abs. 5, und 101, Z. 2, lit. b, Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 30. Juni 1905, Cr. II, 872/5.

Nach den übereinstimmenden Angaben beider Streitteile bestand ein mündlicher Lehrvertrag, laut welchen der minderjährige

Gustav F. ab 1. April 1904 verbunden war, durch 3 Jahre bei dem Beklagten das Tischlerhandwerk zu erlernen. Der Beklagte hatte dem Lehrlinge Kost und Wohnung beizustellen, während der Lehrling sich selbst zu kleiden und auch die Aufdinggebühr per 16 K aus eigenen Mitteln zu bestreiten hat.

Die Aufdinggebühr per 16 K wurde dem Beklagten nach dessen eigener Angabe im November 1904 übergeben, der Beklagte hat jedoch bis heute die Aufdingung des Lehrlings nicht veranlaßt.

Beklagter rechtfertigt diese Unterlassung damit, daß er die Aufdinggebühr anderweitig für den Kläger verwendet habe, der Not an Kleidern hatte und auch durch Erkrankung Kosten verursachte.

Der klägerische Vertreter beantragte Erkenntnis auf Auflösung des Lehrvertrages, Ausstellung eines Lehrzeugnisses über die Zeit vom 1. April 1904 bis 27. Mai 1905 und Verurteilung des Beklagten zur Rückzahlung der Aufdinggebühr per 16 K sowie Ersatz der Prozeßkosten.

Der Beklagte beantragte die kostenpflichtige Abweisung dieses Begehrens, weil der Kläger keinen Grund zur vorzeitigen Lösung des Lohnverhältnisses hatte.

Dem Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Das Gewerbegericht hat auf Grund des Zugeständnisses des Beklagten, daß er die Aufdingung des Klägers, obwohl er bereits im November 1904 im Besitze der Aufdinggebühr war, bis heute nicht erwirkt hat, als festgestellt angenommen, daß er sich der Übertretung des § 100, Abs. 5, Gew. O. schuldig gemacht habe.

Es liegt daher eine gröbliche Pflichtenverletzung seitens des Lehrherrn im Sinne des § 101, Z. 2, lit. b, Gew. O. vor, welche den Lehrling berechtigt, das Lehrverhältnis vor Ablauf der bedungenen Dauer sogleich aufzulösen.

Es mußte somit auf Auflösung des Lehrverhältnisses erkannt und Beklagter zur Ausstellung eines Lehrzeugnisses über die vom Kläger bei ihm zugebrachte Lehrzeit (§ 104, Abs. 1, Gew. O.) verurteilt werden.

Auch zur Rückzahlung der Aufdinggebühr per 16 K war Beklagter gemäß § 1434 a. b. G. B. zu verurteilen, weil er diesen Betrag zur Aufdingung des Klägers nicht verwendete und die anderweitige Verwendung dieses Betrages weder aus dem Gesetze noch aus den Lehrvertragsbestimmungen oder der Einwilligung des Klägers zu rechtfertigen vermag. Insbesonders muß gegenüber den angeblichen Krankheitskosten bemerkt werden, daß dieselben von der Lehrlingskrankenkassa zu tragen gewesen wären, falls Beklagter den Kläger aufgedungen und bei der Krankenkassa angemeldet hätte.

Nr. 1294.

Die Verzögerung der Aufdingung des Lehrlings berechtigt diesen, das Lehrverhältnis aufzulösen (§§ 100 und 101, Z. 2, lit. b, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 21. Juni 1906, Cr. II, 780/6.

Der minderjährige Kläger Franz H. ist am 27. Dezember 1905 bei dem Beklagten auf 3 Jahre als Tischlerlehrling in die Lehre aufgenommen worden. Dem Beklagten oblag die Verpflegung des Lehrlings, während dieser die Aufding- und Freisprechgebühren zu bezahlen hatte. Zum Zwecke der Aufdingung wurde dem Beklagten, wie dieser ausdrücklich zugesteht, im Jänner 1906 bereits ein Betrag von 20 K übergeben, welchen Beklagter anderweitig verwendete und die Aufdingung des Lehrlings bisher nicht erwirkte. Infolge dieser groben Pflichtenverletzung, wozu sich auch noch Sonntagsarbeit hinzugesellt haben soll, verließ der minderjährige Kläger am 19. April 1906 die Lehre, um dieselbe bei einem anderen Tischlermeister fortzusetzen. Der Beklagte will den Lehrling nicht freigeben, weil ihm dessen bisherige Verpflegung Kosten verursachte. Dem auf Auflösung des Lehrverhältnisses gerichteten Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Nach § 101, Z. 2, lit. b, Gew. O. kann ein Lehrverhältnis von Seite des Lehrlings und seiner gesetzlichen Vertreter im Falle gröblicher Pflichtenverletzung durch den Lehrherrn sofort aufgelöst werden.

Eine solche gröbliche Pflichtenverletzung ist aber gemäß § 100 Gew. O. anzunehmen, wenn der Lehrherr durch sein Verschulden eine mehr als 14 tägige Verzögerung der Aufdingung oder Freisprechung des Lehrlings herbeiführt, was eine Übertretung der Gewerbeordnung begründet.

Im gegenständlichen Falle erscheint aber eine solche gröbliche Pflichtenverletzung Seitens des Beklagten zugestanden, da er die Aufdingung des bei ihm seit 27. Dezember 1905 in der Lehre befindlichen Lehrlings bis heute nicht erwirkte, obwohl ihm zu diesem Zwecke bereits im Jänner 1906 ein Geldbetrag von 20 K übergeben wurde.

Hiedurch erscheint aber der minderjährige Kläger zur sogleichen Auflösung des Lehrverhältnisses gemäß § 101, Z. 2, lit. b., Gew. O. berechtigt, daher dem diesbezüglichen Klagebegehren, ohne auf den weiteren Auflösungsgrund eingehen zu müssen, stattgegeben werden mußte.

Nr. 1295.

Wird eine offene Handelsgesellschaft von den Gesellschaftern gemeinsam vertreten, so entsteht aus der Zusage des einen Gesellschafters, die Bezüge eines Angestellten zu erhöhen, bei Widerspruch des anderen Gesellschafters keine Verpflichtung für die Gesellschaft.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 3. Februar 1906, Cr. VI, 175/6, bestätigt mit Urteil des Landes- als Berufungsgerichtes Wien vom 22. Februar 1906, Cg. VI, 116/6.

Der seit 1. Juli 1905 gegen einen Monatsgehalt von 160 K als Platzvertreter und Reisender im Dienst der beklagten Firma stehende Kläger behauptet, es habe ihm am 19. Dezember 1905 der geschäftsführende Gesellschafter F. J. M. ausdrücklich namens der Firma eine Weihnachts- und Neujahrsremuneration in der Höhe des Monatsgehaltes von 160 K und ab 1. Jänner 1906 eine Gehaltsaufbesserung von monatlich 20 K zugesagt. Diese Zusage habe Frau J. Sp., ebenfalls Gesellschafter der beklagten Firma, nicht zugehalten, vielmehr die Zahlung aus der unter ihrer Aufsicht befindlichen Kasse der Firma verweigert.

Das auf Bezahlung der Remuneration und der versprochenen Gehaltsaufbesserung gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe. Laut § 8 des Gesellschaftsvertrages wird die beklagte Gesellschaft von beiden Gesellschaftern gemeinsam vertreten. Sie haben die Firma kollektiv zu zeichnen. Daraus ergibt sich, daß die Firma aus Verbindlichkeiten, die der eine Gesellschafter ohne die Mitwirkung des andern für die Firma eingegangen ist, dann nicht verpflichtet wird, wenn dem einen Gesellschafter, der für sich allein gehandelt hat, die Zustimmung des anderen Gesellschafters weder ausdrücklich noch stillschweigend erteilt worden ist und er auch nicht hinterher die Genehmigung des anderen Gesellschafters erlangt hat.

Im vorliegenden Falle kann nun von einer Zustimmung der Frau J. Sp. keine Rede sein. Wenngleich dem Gesellschafter F. J. M. die technische und kommerzielle Leitung des Unternehmens unterliegt, so kann er aus dieser ihm übertragenen Geschäftsleitung nicht folgern, daß er zu allen Geschäften ausnahmslos ermächtigt sei; diese Folgerung würde dazu führen, daß die Beschränkung der Vertretung zu einer Kollektivvertretung jede Bedeutung verlieren würde. Nun ist der Kläger als Platzvertreter und Reisender aufgenommen worden und es wurde der bezügliche Vertrag nicht nur von F. J. M., sondern auch von E. Sp. als Bevollmächtigten der J. Sp. unterfertigt. Die Aufnahme des Klägers war daher kein Geschäft, zu dem sich F. J. M. allein berechtigt sehen konnte. Die Gehaltsaufbesserung und die Neujahrsremunerationszusage für ein Geschäft zu erklären, zu dem F. J. M. sich

ermächtigt halten konnte, geht schon deshalb nicht an, weil nach einer bloß mehrmonatlichen Dienstleistung in einem Geschäfte, welches keine Weihnachtssaison hat, in welchem also eine Mehrleistung des Bediensteten in der Weihnachtszeit nicht stattfindet, wohl mit Grund bezweifelt werden kann, ob ein Anlaß zur Gehaltsaufbesserung oder zu einem Weihnachtsgeschenke vorhanden war, und weil der Kläger selbst um diese Gehaltserhöhung sowie um die Weihnachtsremuneration gar nicht bittlich geworden ist, vielmehr F. J. M. aus eigenem Antrieb ihm die bezüglichen Versprechungen gemacht hat. Da der Frau J. Sp. die Kassaschlüssel anvertraut sind, sie wöchentlich dreimal in das Geschäft kommt und die Auszahlungen aus der Kassa vornimmt, muß wohl auch angenommen werden, daß alle Geschäfte, die eine Geldzahlung seitens der beklagten Firma mit sich bringen, ihrer Zustimmung vorbehalten sind. Diese zu erlangen war dem Herrn F. J. M. leicht möglich, weil Frau Sp. zur Zeit des Versprechens in Wien war, sie also befragt werden konnte.

Da nach dem Gesagten F. J. M. sich nicht ermächtigt halten konnte, die Zustimmung der Frau Sp. zu dem von ihm gemachten Versprechen als vorhanden anzunehmen, ist durch sein Versprechen eine Verbindlichkeit für die beklagte Firma nicht erwachsen. Zur Begründung seines Anspruches hat sich der Kläger auch auf den angeblich bei der beklagten Firma bestehenden Usus berufen, wonach alle Angestellten dieser Firma Neujahrsremunerationen beziehen. Aber von einem solchen Usus kann wohl keine Rede sein. Denn das Personal der Firma besteht außer ihm nur noch in einer Kontoristin, einem Hausknecht und einem Buchhalter, welch letzterer von Frau Sp. allein bezahlt wird.

Bei einem so kleinen Personal, unter welchem sich der Posten des Reisenden nur einmal, und zwar in der Person des Klägers vorfindet, kann von einer herrschenden Gewohnheit, die Reisenden mit Weihnachtsremunerationen zu bedenken, wohl nicht ernstlich gesprochen werden.

Der Berufung des Klägers wurde mit Urteil des k. k. Landesgerichtes Wien in Zivilrechtssachen vom 22. Februar 1906, Cg. VI, 116/6 keine Folge gegeben.

Gründe: Die Hauptfrage ist die, ob angesichts der im § 8 des Gesellschaftsvertrages für die Vertretung der Gesellschaft nach außen vereinbarten Kollektivvertretung F. J. M. allein berechtigt war, dem Kläger eine Remuneration und eine Gehaltsaufbesserung rechtswirksam zu versprechen; ob aus diesem Versprechen ein vertragsmäßiger Anspruch vom Kläger abgeleitet werden kann. Damit ein Rechtsgeschäft nach außen hin rechtsverbindlich ist, müssen beim Bestande einer Kollektivvertretung die sämtlichen Gesellschafter mitwirken (§ 1011

a. b. G. B.). Die von nur einem derselben abgegebene Erklärung muß von dem anderen Gesellschafter mindest durch konkludente Handlungen gebilligt werden. Nun ist aber das Einverständnis der J. Sp. mit der Remuneration und Gehaltsaufbesserung nicht nur nicht erwiesen, sondern aus der Darstellung der beiden Gesellschafter der beklagten Firma selbst ergibt sich geradezu die Ablehnung seitens der J. Sp.

Die Ansicht des Klägers, daß die Berechtigung des F. J. M. aus § 2 des Gesellschaftsvertrages fließe, erachtet der Berufungssenat für unrichtig, denn die Bestimmung des § 2 kann keine andere Bedeutung als die einer internen Geschäftsverteilung zukommen, nicht aber die einer gegenseitigen Vollmachtserteilung zur selbständigen Führung bestimmter Geschäfte. Dies folgt nicht nur aus der Fassung des § 2 des Gesellschaftsvertrages, sondern auch aus den Angaben des Herrn F. J. M. über die kollektive Zeichnung aller Schriftstücke und die zweimalige Einholung der Zustimmung seitens der J. Sp. durch Dr. M. Der Hinweis des Klägers darauf, daß sich die Vertretung einer Gesellschaft auf das Verhältnis nach außen, die Geschäftsführung aber auf das Verhältnis nach innen bezieht, ist ja richtig, allein es handelt sich hier um die Abänderung des im Einvernehmen mit J. Sp. abgeschlossenen Arbeitsvertrages (der Akzeptationsbrief ist nämlich unbestritten speziell auch von J. Sp. mitgefertigt) mit dem Kläger, also um einen Vertrag mit einem Dritten, mithin um ein Verhältnis nach außen, welches nach § 8 des Gesellschaftsvertrages unbedingt der Genehmigung durch die beiden Gesellschafter, nicht bloß eines allfälligen Geschäftsführers und sei dies auch einer der Gesellschafter unterliegt.

Dafür, daß M. nicht Geschäftsführer im Sinne des Handelsgesetzbuches ist, spricht auch die tatsächliche Einholung und Betreibung der Zustimmung der J. Sp. durch Dr. M. sowie die zugegebene ausnahmslose kollektive Fertigung jedweder Korrespondenz und aller Schriftstücke. Daß F. J. M. anläßlich der Kündigung selbst den Standpunkt einnimmt, daß zur Lösung des Arbeitsverhältnisses zwischen der Firma und dem Kläger auch seine (des M.) Zustimmung notwendig ist, läßt ersehen, daß er selbst das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger als der Kollektivvertretung der Firma unterliegend ansieht, nicht etwa bloß als etwas, was von ihm (M.) als angeblichen Geschäftsführer allein abhängt.

Es ist auch anzunehmen, daß der Kläger vom Bestande der kollektiven Vertretung der Firma Kenntnis gehabt hat, weil ihm dies während der fast halbjährigen Tätigkeit nicht leicht entgangen sein kann. Aber auch, wenn dies nicht der Fall wäre, so könnte ihm ein vertragsmäßiger Anspruch auf die Neujahrsremuneration und Gehaltserhöhung der Firma gegenüber nicht entstehen, sondern höchstens nur gegen F. J. M. persönlich als falsus procurator.

Nr. 1296.

Wiederholte Beschimpfungen des Lehrlings durch den Lehrherrn und seine Ehegattin berechtigen den Lehrling zur vorzeitigen Lösung des Lehrverhältnisses (§ 101, Z. 2, lit. b. Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 30. September 1905, Cr. IV, 2061/5.

Die minderjährige Marie K. trat am 27. Mai 1904 bei der Klägerin als Lehrmädchen ein; das Lehrverhältnis sollte am 27. Mai 1907 enden. Da die Beklagte am 13. September 1905 die Lehre verlassen hat, begehrt die Klägerin Fortsetzung des Lehrverhältnisses durch die Beklagte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 100 Gew. O. hat der Lehrherr den Lehrling zu guten Sitten zu verhalten. Es entspricht nun keineswegs dieser Pflicht der Klägerin, wenn sie selbst die Beklagte mit rohen Schimpfworten belegt und zuläßt, daß ihr Mann die Beklagte beschimpft. Auch widerspricht es dieser Pflicht, wenn die Klägerin nicht energisch dafür sorgt, daß ihr Gatte in Gegenwart der Lehrmädchen seine rohen Ausbrüche gegen die Klägerin unterläßt oder überhaupt das Arbeitslokal meidet. Da somit Klägerin ihre Pflichten gröblich vernachlässigt hat, war die Beklagte berechtigt, das Lehrverhältnis gemäß § 101, Z. 2, lit. b Gew. O. aufzulösen. Es kann demnach die Klägerin nicht auf die Fortsetzung des Lehrverhältnisses seitens der Beklagten dringen.

Nr. 1297.

Wird der Lehrling nur bei einer Art von Arbeit verwendet und ihm die nötige Gelegenheit zur gewerblichen Ausbildung nicht erteilt, kann er das Lehrverhältnis auflösen (§§ 100, 101, Z. 2, lit. b. Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 16. Juli 1906, Cr. II, 796/6.

Der Kläger fordert die Verurteilung des beklagten Tischlermeisters zur Einwilligung in die Auflösung des Lehrverhältnisses mit der Begründung, daß der Beklagte die gewerbliche Ausbildung des Klägers vernachlässige, denselben grundlos schlage und auch täglich von 5 Uhr morgens bis $^1/_2$ 9 Uhr abends zur Arbeit zwinge.

Der Beklagte gab zu, daß er in seiner Werkstätte nur Buchenbetten erzeuge und der Kläger daher nur diese Arbeit lerne. Im übrigen bestritt Beklagter die weiteren Punkte der Klagebegründung.

Im Beweisverfahren gab Zeuge Jakob H. an, daß er einmal einen auswärts wohnenden Lehrling um 5 Uhr morgens auf Einlaß wartend getroffen habe, als er das Haustor aufsperrte, und daß er im Laufe des

Jahres die 2 Lehrlinge des Beklagten ein paarmal gegen 8 oder 1/2 9 Uhr abends in der Werkstätte arbeiten sah.

Dem Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Dem Klagebegehren war gemäß § 101, Z. 2, lit. b. Gew. O. wegen gröblicher Pflichtenverletzung von Seite des Lehrherrn stattzugeben.

Nach § 100 Gew. O. hat der Lehrherr sich die gewerbliche Ausbildung des Lehrlings angelegen sein zu lassen und hiezu auch die Gelegenheit zu geben.

Nach dem Zugeständnisse des Beklagten wurde jedoch der Lehrling nur bei Anfertigung von Buchenbetten verwendet und hat nach einer Lehrzeit von über 2 Jahren keine Hoffnung, andere Tischlerarbeiten zu erlernen, weil eben Beklagter nur Buchenbetten erzeugt.

Es ist daher zweifellos festgestellt, daß Kläger bei dem Beklagten die nötige Gelegenheit zur gewerblichen Ausbildung im Tischlerhandwerke weder bisher gefunden hat noch in Zukunft bei dem Beklagten finden kann.

Mit Rücksicht auf diese Feststellung erschien es überflüssig zu erwägen, ob das Lehrverhältnis auch aus anderen Gründen von Seite des Lehrlings gelöst werden könne oder nicht.

Nr. 1298.

Obschon dem Lehrling beim Eintreten in die Lehre der geringe Geschäftsumfang in der Werkstätte des Lehrherrn bekannt sein mußte, ist auf sein Verlangen das Lehrverhältnis aufzulösen, wenn sich herausstellt, daß die gewerbliche Ausbildung des Lehrlings bei diesem Lehrherrn nicht zu erreichen ist (§ 101, Z. 2 lit. b Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 12. September 1905, Cr. I, 698/5.

Kläger trat beim Beklagten als Tischlerlehrling auf die Dauer von $2^1/_2$ Jahren in die Lehre. Als sich nach Ablauf von $1^1/_4$ Jahr der Lehrzeit herausstellte, daß Beklagter fortwährend nur mit Fertigstellung der einfachsten und untergeordnetsten Tischlerarbeiten, insbesondere mit Verfertigung von Stellagen zu gepolsterten Möbeln für Tapezierer des 2. und 3. Ranges beschäftigt war, der Kläger in diesen Arbeiten schon seit mehreren Monaten vollkommene Fertigkeit gewann und keine Aussicht hatte, etwas Neues zu erlernen, verließ er die Lehre und überreichte gegen den Lehrherrn die Klage auf Auflösung des Lehrverhältnisses, Ausfolgung des Arbeitsbuches und Bestätigung der zugebrachten Lehrzeit.

Der Beklagte wendete ein, es müsse dem Kläger, welcher als 17jähriger Jüngling persönlich den Lehrvertrag abschloß, schon beim Eintreten in die Lehre die Art und der Umfang der Beschäftigung des Beklagten bekannt gewesen sein, er könne sich also in dieser Beziehung auf keinen Irrtum, geschweige denn einen unverschuldeten berufen, folglich habe er auch kein Recht, aus diesem Grunde die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses zu beanspruchen.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Zweck der gewerblichen Lehre ist die praktische Erlernung eines Gewerbes durch den Lehrling (§ 97 Gew. O.); deshalb dürfen Lehrlinge nur von solchen Gewerbsinhabern gehalten werden, welche selbst die erforderlichen Fachkenntnisse besitzen, um ihrer Pflicht in Betreff der gewerblichen Ausbildung der Lehrlinge nachkommen zu können (§ 98, Alinea 1 Gew. O.). Diese Pflicht ist unter den Obliegenheiten des Lehrherrn als die erste aufgeführt (§ 100 Gew. O.); endlich bestimmt § 114, Alinea 2, lit. b Gew. O., daß in den Statuten der Gewerbegenossenschaften u. a. auch die Bedingungen für das Halten von Lehrlingen sowie über das Verhältnis der letzteren zur Zahl der Gehilfen festgestellt werden sollen.

Wenn man die oben bezogenen Gesetzesbestimmungen auf den gegebenen Fall anwendet, so muß man zunächst zu dem Schlusse gelangen, daß dem Beklagten, welcher sich nur mit Ausführung der einfachsten und leichtesten Tischlerarbeiten, zudem in einem sehr geringen Umfange befaßt, der auch nur einen einzigen Lehrling und keinen Gehilfen beschäftigt, die Befugnis zum Halten von Lehrlingen gar nicht erteilt werden sollte, daß sodann der oben bezeichnete Zweck der gewerblichen Lehre bei solchen Lehrherren gar nicht zu realisieren ist, zumal sich der Beklagte auch nicht bereit erklärte, den Kläger in anderen als den bei ihm vorkommenden Arbeiten zu unterweisen.

Diese Mängel des in Rede stehenden Lehrverhältnisses mußten als genügend angesehen werden, um anzunehmen, daß der Beklagte die ihm gegenüber dem Kläger obliegenden Pflichten gröblich vernachlässigt hat, daß somit der Fall, in dem das Lehrverhältnis vor Ablauf der bedungenen Dauer aufgelöst werden kann, nach § 101, Z. 2, lit. b Gew. O. vorliegt.

Die Einwendung des Beklagten, Kläger habe schon beim Eintreten in die Lehre gewußt oder leicht erfahren können, welche Ausbildung ihm bei dem Beklagten zu teil werden kann, ist ohne Belang, denn abgesehen von dem jungen Alter und der Unerfahrenheit des Klägers, schloß der Umstand, daß Beklagter dazumal nur einfache Arbeiten zu vollziehen hatte, nicht die Hoffnung aus, daß sich dieser Zustand in der Zukunft bessern werde, und allerdings auch nicht die

im Gesetze begründete Erwartung, daß Beklagter bemüht sein wird, den Lehrling auch in jenen Fertigkeiten des Gewerbes zu unterweisen, zu denen sein Geschäftsgang keine Gelegenheit bietet.

Nr. 1299.

Auflösung des Lehrverhältnisses wegen nicht entsprechender, der gewerblichen Ausbildung abträglicher Verwendung des Lehrlings. Bei vorzeitiger grundloser Auflösung des Lehrverhältnisses kann der Lehrling nicht die Rückerstattung des Lehrgeldes begehren (§§ 100, 101, Z. 2, lit. b Gew. O., §§ 919 und 1435 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 27. Februar 1907, Cr. I, 127/7.

Die Klage der M. K., welche bei der Wäscheputzerin Th. G. als Lehrmädchen gegen Erlag eines Lehrgeldes von 20 K aufgenommen wurde, auf Auflösung des Lehrverhältnisses und Rückzahlung des Lehrgeldes, weil sie auch zum Wäschewaschen verwendet wurde und as Feinputzen und Bügeln nicht in vier Wochen vollständig erlernte, wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 101, Z. 2 Gew. O. kann der Lehrling das Lehrverhältnis nur aus den dort taxativ aufgezählten Gründen vor Ablauf der bedungenen Dauer auflösen.

Das Lehrverhältnis war, wie aus dem Lehrvertrage hervorgeht, auf ein Jahr geschlossen und es war aus dem Vertrage nicht zu entnehmen, daß Klägerin zum Waschen nicht beigezogen werden dürfe. Aus den Angaben der Beklagten, die bestätigt werden durch die Aussagen der Zeugen A. G. und M. P., muß als erwiesen angenommen werden, daß nur zwei Waschtage in der Woche sind und Klägerin während ihres Lehrverhältnisses überhaupt nur kurze Zeit zum Schwemmen beigezogen wurde. Daß Klägerin zufällig an Rheumatismus erkrankte, kann noch keinen Grund bilden, das Lehrverhältnis vorzeitig zu lösen. Ebensowenig kann darin ein Grund zur vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses erblickt werden, wenn Klägerin nicht, wie ihr versichert worden sei, binnen vier Wochen das Feinputzen und Bügeln der Wäsche vollständig erlernte. Denn einerseits ist eine solche Bestimmung im Lehrvertrag nicht aufgenommen, andrerseits geht aus den Zeugenaussagen hervor, daß Klägerin eine vollständige Anfängerin war, und schließlich wäre dies auch kein gesetzlicher Grund, wie er im § 101 Gew. O. aufgezählt ist.

Um so weniger ist aber der Anspruch auf Rückzahlung des Lehrgeldes begründet, weil die Klägerin nicht einseitig den gültig geschlossenen Vertrag wieder aufheben, sondern nur die genaue Er-

füllung des Vertrages verlangen könnte (§§ 919, 920 und 1435 a. b. G. B.).

Das Klagebegehren mußte daher in jeder Beziehung als unbegründet abgewiesen werden.

Nr. 1300.

Mit der Ausstellung des Lehrbriefes erlischt die Haftung des Lehrherrn für die gewerbliche Ausbildung des Lehrlings.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 28. Oktober 1905, Cr. II, 985/5, und bestätigendes Urteil des k. k. Landesgerichtes Prag vom 2. Dezember 1905, Cg. II, 18/5.

Der minderjährige F. P. wurde am 15. Juli 1901 in die Waffenfabrik des A. N. auf 3 Jahre in die Lehre aufgenommen.

Nach Beendigung der Lehrzeit erhielt der Lehrling den von der zuständigen Genossenschaftsvorstehung ausgestellten Lehrbrief vom 23. September 1904, blieb jedoch weiter als Gehilfe bei A. N. in Arbeit, bis er am 5. August 1905 selbst nach vorgängiger ordnungsmäßiger Kündigung das Arbeitsverhältnis löste und bei einem Landbüchsenmacher in Arbeit trat.

Aus dieser Arbeit wurde F. P. schon nach $2^1/_2$ Tagen mit der Motivierung entlassen, daß er nicht in allen Zweigen des Handwerkes ordentlich ausgebildet und daher für eine kleine Werkstätte, wo der Gehilfe alles kennen muß, nicht zu verwenden sei.

Der Vater des F. P. behauptet nun, daß der Fabrikant A. N. an der schlechten gewerblichen Ausbildung seines Sohnes deshalb ein Verschulden trage, weil er ihn während der ersten $2^1/_2$ Jahre der Lehrzeit zumeist als Diener zum Tragen von Waffen beschäftigen und erst im letzten halben Jahre der Lehrzeit zur handwerksmäßigen Arbeit verwenden ließ, und daß er infolge dieser schlechten gewerblichen Ausbildung den Sohn von neuem auf 2 Jahre in die Lehre wird geben, dem neuen Meister an Lehrgeld mindestens 200 K wird zahlen und den Sohn während dieser Zeit wird erhalten müssen, und daß diese Erhaltungskosten mindestens 12 K wöchentlich, daher für 2 Jahre 1248 K betragen werden. Der Vater beansprucht deshalb den Ersatz dieser Beträge per 200 K und 1248 K, im ganzen 1448 K im Klagewege vom Fabrikanten A. N., indem er über die schlechte gewerbliche Ausbildung des F. P. den Beweis durch Sachverständige anbietet.

Der Beklagte wendet im allgemeinen ein, sein Werkführer habe etwa 6 Wochen nach Übernahme des Lehrlings dessen Vater darauf aufmerksam gemacht, daß der Lehrling etwas begriffsstützig

sei und daher zum schweren Büchsenmacherhandwerke nicht tauge, und daß es sich empfehlen würde, ihn auf ein leichteres Handwerk zu geben; der Vater habe jedoch den Werkführer gebeten, er möge den Sohn nur auslernen lassen; dieser Verpflichtung sei er dadurch nachgekommen, daß er dem Lehrlinge die Erlangung des Lehrbriefes ermöglichte.

Das Gewerbegericht hat die Klage mit Übergehung des vom Kläger angebotenen Sachverständigenbeweises abgewiesen:

Gründe: Nach den Bestimmungen der §§ 99, Abs. 5 und 100 Gew. O. übernimmt der Lehrherr mit dem Lehrvertrage die Verpflichtung, den Lehrling in den Fertigkeiten des von ihm zu erlernenden Gewerbes derart zu unterweisen oder durch einen hiezu befähigten Stellvertreter unterweisen zu lassen, daß dem Lehrlinge die Erlangung des Lehrbriefes ermöglicht werde.

Die Ausstellung des Lehrbriefes sowie die Vorsorge für ein geordnetes Lehrlingswesen obliegt nach § 114b Gew.O. der Genossenschaft.

Doch der Lehrherr hat rücksichtlich des Lehrlings seinen Pflichten in dem Momente, als von der zuständigen Genossenschaftsvorstehung der Lehrbrief ausgestellt wird, Genüge getan, denn der Lehrbrief ermächtigt den Lehrling zur Übernahme einer Arbeit als selbständiger Hilfsarbeiter.

Die Entscheidung der Frage, ob dem Lehrlinge nach beendeter Lehrzeit der Lehrbrief ausgestellt werden soll, gehört, wenn das Gewerbe einer Genossenschaft angehört, ausschließend in den Wirkungskreis derselben.

Da nun der Kläger laut eigenen Geständnisses den Lehrbrief vom 23. September 1904 erhielt, hat der Beklagte hiemit seine Pflichten vollkommen erfüllt und kann deshalb nicht etwa aus dem Grunde, weil er den Lehrling schlecht ausgelernt hat, haftbar werden.

Durch diesen Lehrbrief ist nun erwiesen, daß der Kläger das Büchsenmacherhandwerk ordentlich erlernt hat.

Eine Überprüfung des Lehrbriefes sowie der Frage, ob der Lehrling ordentlich ausgelernt ist, steht dem Gerichte nicht zu.

Übrigens war es Pflicht des väterlichen Kurators, falls nach seiner Meinung der Beklagte seine Pflichten als Lehrherr gröblich verletzt hat, schon während der Lehrzeit nach § 101, Z. 2 Gew. O. die Aufhebung des Lehrverhältnisses zu verlangen.

Es war daher die Klage mit Übergehung des vom Kläger angebotenen Beweises durch Sachverständige abzuweisen.

Das k. k. Landes- als Berufungsgericht in Prag hat mit der Entscheidung vom 2. Dezember 1905, Cg. II 18/5, das erstrichterliche Urteil bestätigt.

Gründe: Die Berufungsinstanz teilt vollkommen die vom ersten Richter ausgesprochene Rechtsansicht.

Bei Erwägung sämtlicher festgestellter Tatsachen gelangt man zu dem Schlusse, daß der beklagte Fabrikant daran, daß der bei ihm ausgelernte und mit dem Lehrbriefe versehene Kläger sich zu den besonderen Arbeiten eines Büchsenmachers am Lande nicht geeignet hat und daß er vielleicht anderswo eine entsprechende Beschäftigung nicht finden wird, kein Verschulden hat.

Aber auch in dem Falle, wenn der Vater des minderjährigen F. P. in der Zukunft einen vermögensrechtlichen Nachteil dadurch erleiden sollte, daß sein Sohn ohne Arbeit sein wird, wäre hiefür der beklagte Fabrikant nicht haftbar und ist Kläger nicht berechtigt, den Ersatz eines zukünftigen noch unsicheren Schadens zu verlangen (§ 1295 a. b. G. B.).

Der Klageanspruch ist deshalb gesetzlich nicht begründet und war deshalb das abweisende erstinstanzliche Urteil zu bestätigen.

Nr. 1301.

Langsame und nicht rechtzeitig abgelieferte Arbeit des Lehrlings ist kein Grund zur vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses (§§ 101, Z. 1, lit. b, 82, lit. f, 99a Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Prag vom 1. Februar 1906, Cr. III, 112/6.

Der minderjährige A. trat am 6. Juli 1903 in die Maschinenfabrik B. als Gießerlehrling auf drei Jahre in die Lehre ein; am 13. Jänner 1906 wurde er vorzeitig aus der Lehre entlassen.

Als Entlassungsgrund gab die Fabriksverwaltung an, daß der Lehrling langsam arbeite, daß er mit seiner Akkordarbeit nicht rechtzeitig fertig wurde, daß in zwei Fällen die von ihm begonnene Akkordarbeit von anderen Arbeitern zu Ende geführt werden mußte, daß er sich von der ihm zugeteilten Akkordarbeit nur die bessere wählte und die übrige liegen ließ und daß er infolgedessen nicht als eine gediegene, volle und ausgiebige Arbeitskraft gelten könnte.

Der vom Lehrling überreichten Klage auf Fortsetzung des Lehrverhältnisses wurde stattgegeben.

Gründe: Durch die Lehre soll der Lehrling erst zu einer vollen gültigen und ausgiebigen Arbeitskraft ausgebildet werden, die Probezeit des § 99a G. O. war längst zur Zeit der Entlassung verstrichen,

ein rascheres oder langsameres Arbeitstempo ist individuell, und danach wird auch der Akkordarbeiter bezahlt; in der oben geschilderten Handlungsweise des Lehrlings hat das Gewerbegericht eine beharrliche Vernachlässigung seiner Pflichten im Sinne des § 82, lit. f Gew. O. nicht erblickt und der beklagten Fabrik wurde daher aufgetragen, den grundlos entlassenen Lehrling wieder in die Lehre aufzunehmen.

Nr. 1302.

Der bloße Verdacht des Diebstahls rechtfertigt nicht die sofortige Auflösung des Lehrverhältnisses (§ 101, lit. b und § 82, lit. d Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 14. Dezember 1906, Cr. I, 177/6 c.

Die Klage eines Lehrlings auf Zuhaltung des Lehrvertrages wurde abgewiesen.

Gründe: Gegen die obige Klage wendete der belangte Lehrherr ein, der Kläger sei wider ausdrückliches Verbot und in diebischer Absicht in die verschlossene Werkstätte, welche zugleich Warenlager sei, eingedrungen; weiters habe er die Frau des Beklagten gröblich beleidigt.

Anlangend die erstere Einwendung, so könnte das Einsteigen in die verschlossene Werkstätte die Auflösung des Lehrverhältnisses nicht rechtfertigen, denn § 82, lit. d Gew. O. setzt voraus, daß sich der Lehrling eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder sonstigen strafbaren Handlung schuldig gemacht habe, welche die Vertrauenswürdigkeit beeinträchtigt.

Die bloße Übertretung eines von dem Lehrherrn aufgestellten Verbotes aus Ungehorsam oder jugendlicher Unbedachtsamkeit, ja selbst der Verdacht eines Diebstahls würde noch keineswegs eine so folgenschwere Maßregel wie die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses rechtfertigen, durch welche für die ganze Zukunft eines jungen Menschen ein verhängnisvolles Präjudiz geschaffen werden kann.

Da aber durch beeidete Zeugenaussage der Beweis hinsichtlich der zweiten Einwendung hergestellt wurde, war die sofortige Auflösung des Lehrverhältnisses dennoch, und zwar im Grunde des § 82, lit. g Gew. O. berechtigt.

Nr. 1303.

Die Rechtsverbindlichkeit eines Lehrvertrages ist von der Beachtung der im § 99 Gew. O. in Ansehung minderjähriger Lehrlinge vorgesehenen Form nicht abhängig.

Als Zustimmung zur einseitigen Auflösung des Lehrverhältnisses ist es anzusehen, wenn der Gewerbeinhaber dem minderjährigen Lehrling ein Zeugnis über die zugebrachte Lehrzeit ausstellt und die im § 100, Abs. 4 Gew. O. vorgeschriebene Benachrichtigung des gesetzlichen Vertreters unterläßt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 8. April 1907, Cr. I 79/7.

Das Klagebegehren auf Verhaltung des minderjährigen Lehrlinges zur Rückkehr in das Lehrverhältnis wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die im wesentlichen übereinstimmenden Aussagen der unter Eid abgehörten Zeugen A., B. und C. erscheint sichergestellt, daß der minderjährige J. H. am 25. November 1905 von seiner Schwester M. H. zu dem Kläger in die Lehre gebracht wurde, wobei eine dreijährige Lehrzeit und ein Lehrgeld von 40 K für das erste Jahr der Lehrzeit vereinbart wurde, mit der weiteren Bestimmung, daß dem Kläger die Verpflegung des Lehrlings obliege, während seine Schwester M. H. die Bekleidung zu bestreiten hatte.

Nun bestimmt allerdings § 99 Gew. O., daß die Aufnahme minderjähriger Lehrlinge auf Grund eines besonderen Vertrages zu geschehen hat, der mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden kann, und daß im ersteren Falle der Vertragsabschluß vor der Genossenschaftsvorstehung oder, wenn der Lehrherr keiner Genossenschaft angehört, vor der Gemeindebehörde stattfinden muß, während im zweiten Falle der Vertrag sofort nach Abschluß der Genossenschaftsvorstehung resp. der Gemeindebehörde einzusenden ist, weiters, daß er in beiden Fällen in einem hiezu anzulegenden Protokollbuche verzeichnet werden muß.

Allein die Nichtbeachtung der hier statuierten Formvorschriften vermag an sich trotz der imperativen Diktion dieser Gesetzesstelle die Ungiltigkeit des Vertrages selbst nicht zu begründen.

Denn gemäß § 883 a. b. G. B. ist außer den im Gesetze bestimmten Fällen die Verbindlichkeit d. h. die verbindende Kraft eines Vertrages nicht bedingt durch die Beachtung einer bestimmten Form.

Die Fälle aber, auf welche § 883 a. b. G. B. als Ausnahmen hinweist (z. B. §§ 943, 956 cit. u. a.) statuieren ausdrücklich eine bestimmte Form als Requisit der Gültigkeit der bezüglichen Verträge. Ein Lehrvertrag hingegen, in Ansehung dessen die Formbestimmungen des § 99 Gew. O. nicht eingehalten werden, die, wie übrigens Alinea 1

dieser Gesetzesstelle ausdrücklich bestimmt, lediglich in Ansehung minderjähriger Lehrlinge gelten, ist deshalb noch nicht ungültig, nur die Gewerbsinhaber, welche sich nicht an diese Bestimmungen halten, machen sich einer Übertretung der Gewerbeordnung schuldig. (Schlußabsatz zu § 99 Gew. O.). Dies geht übrigens auch schon mit Sicherheit aus dem Wortlaute des § 97 Gew. O. selbst hervor, wonach als Lehrling überhaupt angesehen wird, wer bei einem Gewerbeinhaber zur praktischen Erlernung des Gewerbes in Verwendung tritt ohne Unterschied, ob ein Lehrgeld vereinbart wurde oder nicht und ob für die Arbeit Lohn gezahlt wird oder nicht.

Aber auch der Umstand, daß das strittige Lehrverhältnis ohne gewöhnliche Intervention des Vormundes als gesetzlichen Vertreters des minderjährigen Lehrlings begründet wurde, vermöchte die Rechtsgültigkeit des Vertrages nicht in Frage zu stellen, wenn feststünde, daß die Schwester des Beklagten M. H. die Einstellung des letzteren in das Lehrverhältnis infolge Auftrags oder doch mit ausdrücklicher oder stillschweigender Zustimmung des Vormundes bewirkt hätte, zumal zumeist, namentlich bei größerer räumlicher Entfernung eine gewöhnliche Beteiligung des gesetzlichen Vertreters wegen der damit verbundenen Kosten geradezu untunlich wäre.

Nun erscheint aber gerade durch die eidliche Zeugenaussage der A. festgestellt, daß der Vormund des minderjährigen Beklagten von dem Lehrvertrage überhaupt keine Kenntnis hatte und hievon erst durch Behändigung der gegenständlichen Klage Nachricht erhielt. Berücksichtigt man hiezu ferner, daß A. im Zeitpunkte des Abschlusses des strittigen Lehrvertrages selbst noch minderjährig war, so kann im Hinblick auf die Bestimmungen der §§ 244 und 865 a. b. G. B. kein Zweifel darüben obwalten, daß mit Rücksicht auf die mangelnde Eigenberechtigung der für den minderjährigen Beklagten handelnden Schwester eine vertragsmäßige Verpflichtung mit Rechtswirksamkeit für diesen nicht begründet werden konnte.

Ganz abgesehen davon, hat der Kläger selbst zugestanden und muß daher als erwiesen angenommen werden, daß er, trotzdem das Lehrverhältnis bereits am 11. September 1906 faktisch aufgehoben war, gelegentlich des Vergleichsversuches am 27. September 1907 ausdrücklich erklärte, er würde gegen die Auflösung des Lehrverhältnisses keine Einwendungen erheben und lediglich eine Entschädigung beanspruchen.

Hat er nun daraufhin tatsächlich dem Beklagten ein Lehrzeugnis über die zugebrachte Lehrzeit ausgestellt (§ 104 Gew. O.) und entgegen der strikten Vorschrift des § 100, Abs. 4 Gew. O. von dem angeblichen Entlaufen des Lehrlings während der ganzen Zeit bis zur Klageerhebung, mithin durch beinahe 7 Monate dem Vormund des

letzteren unbenachrichtigt gelassen, so könnte, selbst wenn ein gültiger Lehrvertrag wirklich abgeschlossen worden wäre, sein ganzes Vorgehen nur im Sinne einer Zustimmung zur vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses gedeutet werden (§ 863 a. b. G. B.)

Im Hinblicke darauf war dann auch auf die weitere Frage, ob Beklagter selbst das Lehrverhältnis verlassen oder Kläger ihn weggejagt habe, nicht weiter einzugehen und mußte deshalb auch unter gleichzeitiger Zurückweisung der diesbezüglich gestellten Beweisanträge das Klagebegehren, weil gesetzlich und sachlich unbegründet, abgewiesen werden.

Nr. 1304.

Entscheidend ist für die Aufnahme des minderjährigen Lehrlings der abgeschlossene Lehrvertrag.

Es gilt die vereinbarte, nicht die vom Lehrherrn vertragswidrig der Genossenschaft angezeigte Lehrzeit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 7. Juni 1901, Cr. I 179/1.

Der Klage des Lehrlings F. K., vertreten durch den väterlichen Kurator J. K. senior, auf Ausfolgung eines Lehrzeugnisses wurde stattgegeben.

Gründe: Auf Grund der eidlichen Aussage des Zeugen J. K. junior und des Vorbringens des J. K. senior hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß der Lehrvertrag bezüglich des minderjährigen F. K. am 23. November 1897 zwischen dem Beklagten und dem Vater des Lehrlings (J. K. senior) gültig auf die Dauer von $3^1/_2$ Jahren abgeschlossen wurde.

Da dieser Vertrag so, wie er abgeschlossen wurde, nicht vor die Genossenschaftsvorstehung gebracht wurde, hat dies nicht eine Ungültigkeit dieses abgeschlossenen Lehrvertrages zur Folge (V. G. H. vom 9. Februar 1895, Z. 689) und erscheint das Lehrverhältnis infolge Ablaufes der Lehrzeit von $3^1/_2$ Jahren am 23. Mai 1901 beendet. Es kann somit die nachträglich seitens des Beklagten allein vertragswidrig bei der Genossenschaft erfolgte Anzeige der Lehrdauer von 4 Jahren auf die Verbindlichkeit des Vertrages nach § 99 Gew. O. keinen Einfluß ausüben, zumal die bloß passive Assistenz der Mutter des minderjährigen Lehrlings F. K., welche zum Abschlusse dieses Vertrages nach dem Gesetze weder legitimiert noch zu diesem Behufe vom gesetzlichen Vertreter des minderjährigen Lehrlings, nämlich vom Vater (resp. Gatten) bevollmächtigt war, zum gültigen Abschlusse des Vertrages gemäß § 99 Gew. O. nicht hinreicht.

Daß lediglich der Vater, bzw. der Vormund des minderjährigen Lehrlings berechtigt ist, denselben rechtsgültig zu vertreten, erhellt namentlich aus den Bestimmungen der §§ 80b, 93, 99/4, 101, Z. 2, 102a, 103a, Gew. O., wie nicht minder aus den diesbezüglichen Vorschriften §§ 148, 216 a. b. G. B.

Nr. 1305.

Der aus der vertragsmäßigen Lehre entlaufene Lehrling ist verpflichtet, beim Lehrherrn die vereinbarte Lehre zu vollstrecken, wenngleich er in der Zwischenzeit auf irgend welche Weise an einem anderen Orte einen Lehrbrief erschlichen hat (§ 919 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Lemberg vom 8. Februar 1906, Cr. I, 115/6.

Der Beklagte hat sich durch gültigen Lehrvertrag verpflichtet, beim Kläger vom 4. Oktober 1904 bis 4. Oktober 1906 als Bäckerlehrling in Verwendung zu stehen.

Am 15. März 1905 entlief der Geklagte mit Hinterlassung seines Arbeitsbuches. Der Lehrherr konnte seinen Lehrling, zunächst nicht ausfindig machen. Als aber dieser im Jänner 1906 nach Lemberg zurückkehrte, klagte der Lehrherr den Lehrling auf Erfüllung des Vertrages und verlangte ein Urteil, daß der Geklagte bei ihm noch bis zum 4. Oktober 1906 unter den vertragsmäßigen Bedingungen als Lehrling tätig zu sein habe.

Der Geklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete ein, daß er nicht mehr als Lehrling, sondern schon als Bäckergeselle arbeite, da er inzwischen in der Provinzstadt B., wo er beschäftigt war, einen Lehrbrief erlangt habe. Die Wahrheit dieser Behauptung bestätigte er durch Vorweisung der betreffenden Urkunde. Die verabredete zweijährige Lehrzeit sei für ihn unvorteilhaft, da er schon vor dem Vertragsabschlusse bei demselben Meister durch ein Jahr in der Lehre stand.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Durch beiderseitiges Vorbringen wurde als erwiesen angenommen, daß der Beklagte laut Vereinbarung bis zum 4. Oktober 1906 beim Kläger als Lehrling in Verwendung zu stehen hat. Der Umstand, daß der Geklagte vor Ablauf dieses Zeitraumes entlief und auf unrichtige Weise in der Provinzstadt B. einen Lehrbrief erschlichen hat, enthebt ihn nicht der Erfüllung des mit dem Kläger abgeschlossenen Vertrages (§ 919 a. b. G. B.). Auch sind keine Gründe vorhanden, die nach § 101, Z. 2 Gew. O. den Beklagten berechtigten, eine vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses zu verlangen. Die

Einwendung des Geklagten, daß er schon vorher vor dem auf zwei Jahre abgeschlossenen Vertrage durch ein Jahr beim Kläger in der Lehre stand, ist ohne Belang, da nach § 98 Gew. O. die Lehrzeit eine Dauer von zwei bis vier Jahren betragen kann.

Nr. 1306.

Wenn der Vater des Lehrlings die im Lehrvertrage hinsichtlich des Lehrgeldes übernommenen Verpflichtungen nicht zuhält, so berechtigt dies den Lehrherrn nicht zur Verlängerung des Lehrverhältnisses über die vertragsmäßig festgesetzte Zeit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 28. November 1905, Cr. I, 962/5.

Der Beklagte (Uhrmacher) weigerte sich, dem Kläger, welcher die bedungene $2^1/_2$jährige Lehrzeit bei ihm ordnungsmäßig beendigt hatte, das Lehrzeugnis und das Arbeitsbuch auszufolgen und zwar aus dem Grunde, weil der Vater des Lehrlings das vereinbarte Lehrgeld von 50 K, welches bei Auflösung des Lehrverhältnisses fällig wurde, ihm nicht bezahlen konnte oder wollte.

Dem Klagebegehren des Lehrlings auf Ausfolgung des Lehrzeugnisses und Arbeitsbuches wurde stattgegeben.

Gründe: Gemäß § 104 Gew. O. wird das Lehrverhältnis durch ordnungsmäßige Beendigung desselben aufgelöst und der Lehrherr ist verpflichtet, dem Lehrling ein Zeugnis über die zugebrachte Lehrzeit auszustellen; nach § 80 c Gew. O. ist es aber Pflicht des Lehrherrn, dem Lehrling nach ordnungsmäßiger Lösung des Lehrverhältnisses sein Arbeitsbuch auszuhändigen. Diese gesetzlichen Obliegenheiten des Beklagten hebt im vorliegenden Falle nicht der Umstand auf, daß der gesetzliche Vertreter des Klägers der von ihm in dem Lehrvertrage übernommenen Verpflichtung, betreffend die Zahlung des Lehrgeldes, nachzukommen nicht im Stande oder willens ist, es wäre denn, daß sich Beklagter schon bei Abschließung des Lehrvertrages ausdrücklich vorbehalten hätte, für diesen Fall die Dauer des Lehrverhältnisses um eine bestimmte Zeit (nicht über die gesetzliche Grenze) verlängern zu dürfen. Da aber das letztere nicht geschehen ist, so bleibt dem Beklagten nur die Klage gegen den Vater des Lehrlings auf Erfüllung seiner diesbezüglichen Verpflichtung offen (§ 919 a. b. G. B.), in keinem Falle aber steht ihm das Recht zu, die Lehrzeit des minderjährigen Klägers eigenmächtig zu verlängern, da solches Recht weder aus dem Lehrvertrage noch aus irgend welcher gesetzlichen Bestimmung abgeleitet werden kann.

Nr. 1307.

Die Dauer einer durch Krankheit verursachten Unterbrechung der Lehrzeit ist in die vereinbarte Lehrzeit nicht einzurechnen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. April 1907, Cr. I, 262/7.

Kläger behauptet, daß er am 5. April 1904 beim Beklagten auf die Dauer von 3 Jahren als Mechanikerlehrling eingetreten ist; nach seiner Meinung war diese Lehrzeit am 5. April d. J. abgelaufen, weshalb er an diesem Tage austrat. Er begehrte nun vom Beklagten zum Zwecke der Erlangung des Lehrbriefes das Lehrzeugnis über die vollendete Lehrzeit, dessen Ausfolgung ihm verweigert wird.

Ein schriftlicher Lehrvertrag wurde nicht abgeschlossen.

Beklagter bemerkte hierauf, nicht angeben zu können, wann Kläger bei ihm als Lehrling eingetreten sei; in dem von ihm vorgewiesenen Aufdingscheine ist als Beginn der Lehrzeit „11. April 1904“, als Ende „11. April 1907“ eingetragen. Während der dreijährigen Lehrzeit sei der Kläger im ganzen etwa 6 Monate krankheitshalber ausgeblibeen, worüber er allerdings keine genaueren Daten anzugeben vermöge. Als Kläger am 5. April austrat und das Lehrzeugnis begehrte, habe er (Beklagter) verlangt, Kläger solle von der versäumten Zeit 6 Wochen nachtragen, dann bekomme er das Zeugnis. Kläger sei aber nicht mehr erschienen.

Kläger und dessen Mutter als Vormünderin behaupten mit Bestimmtheit, daß am 5. April 1904 — es war der Osterdienstag — der Eintritt erfolgte; der Lehrling gab auch zu, daß er im ganzen höchstens 4 Wochen krankheitshalber ausgeblieben ist.

Das Klagebegehren wurde derzeit abgewiesen.

Gründe: Kläger geht von der Ansicht aus, daß eine durch Krankheit eingetretene Unterbrechung der Lehre in die vereinbarte Lehrzeit einzurechnen und daß letztere kalendermäßig zu berechnen sei. Diese Ansicht findet aber im Gesetze keine Begründung. Im § 98 a Gew. O. wird nur die Dauer der Lehrzeit in Hinsicht ihres Höchst- und Mindestausmaßes geregelt; über die Berechnung der Lehrzeit finden sich daselbst keine Bestimmungen. Diesbezüglich greift gemäß § 72/2 Gew. O. das allgem. bürg. Gesetzbuch platz. Nach § 902 desselben werden bei Verträgen 24 Stunden für einen Tag, 30 Tage für einen Monat, 365 Tage für ein Jahr gehalten. Nach dieser Bestimmung ist daher die zwischen beiden Teilen vereinbarte dreijährige Lehrzeit zu berechnen, wobei

jene Zeit, während welcher die Lehre unterbrochen wurde, in die Lehrzeit nicht einzurechnen ist. Da nun die Unterbrechung der Lehre selbst nach Angabe des Klägers etwa 4 Wochen betragen hat und da selbst wenn der 5. April 1904 als Beginn der Lehrzeit angenommen wird, weder am 5. April 1907 als dem kalendermäßigen Ende der 3 Lehrjahre noch am Tage der Urteilsschöpfung die vereinbarte dreijährige Lehrzeit abgelaufen ist, so war Beklagter berechtigt, nicht nur die Ausstellung des Lehrzeugnisses über die vollendete Lehrzeit zu verweigern, sondern auch auf die Fortsetzung der Lehre durch den Kläger zu bestehen.

Aus diesen Erwägungen wurde die Klage als verfrüht derzeit abgewiesen.

Nr. 1308.

Wenn eine Verlängerung der bedungenen Lehrzeit vereinbart wurde, so kann der Lehrling für die Dienste während der verlängerten Lehrzeit auch dann nicht den Lohn eines Gehilfen beanspruchen, wenn er von der Genossenschaft in Unkenntnis der Verlängerung der Lehrzeit vor Ablauf derselben freigesprochen wurde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. April 1907, Cr. II, 401/7.

Der Kläger war bei dem Beklagten für die Zeit vom 20. Februar 1903 bis 20. Februar 1907, also durch vier Jahre als Steindruckerlehrling aufgedungen worden. Über den Lohn war vereinbart, daß Kläger im ersten Jahre 3 und 4 K, im zweiten 5 K, im dritten 6 K und im vierten Jahre 8 K wöchentlich erhalten solle. Am 18. Juni 1904 verließ Kläger eigenmächtig die Lehre und kehrte erst am 18. Juli 1907 infolge Intervention seiner Mutter und seines Bruders in die Lehre zurück, wobei von diesen dem Beklagten laut vorliegenden Schreibens ddo. 13. Juli 1904 die Erklärung abgegeben wurde, daß Kläger die versäumte Zeit, d. i. vier Wochen nachzulernen habe. Gegen diese Vereinbarung hat sich Kläger nie beschwert, sondern blieb nach seiner Freisprechung durch das Gremium noch durch vier Wochen bei dem Beklagten, wobei er den ihm aus dem Lehrvertrage für das letzte Jahr gebührenden Wochenlohn erhielt.

Das Gremium hatte den Lehrling schon am 20. Februar 1907 freigesprochen, weil ihm von der vereinbarten Lehrzeitverlängerung keine Anzeige erstattet worden war. Der Kläger führte aus, daß er trotz der vorliegenden Vereinbarung berechtigt sei, nach dem 20. Februar 1907 den Gehilfenlohn anzusprechen, denn die Verlängerung der Lehrzeit sei dem Gremium nicht angezeigt worden,

und dasselbe habe ihn daher mit vollem Rechte am 20. Februar 1907 freigesprochen.

Nach § 3 des Normaltarifes für Steindruckereien gebühre Ausgelernten im ersten Gehilfenhalbjahre ein Wochenlohn von 20 K. Er habe nach dem 20. Februar 1907 noch durch vier Wochen bei dem Beklagten gearbeitet, hiefür aber per Woche nur 8 K, also zusammen 32 K erhalten, während er nach dem Tarife wöchentlich 20 K, also zusammen 80 K erhalten sollte. Er beantrage daher die kostenpflichtige Verurteilung des Beklagten zur Zahlung der Lohndifferenz von 48 K.

Der Beklagte anerkannte die Richtigkeit der vom Kläger zitierten Tarifbestimmungen, beantragte aber auf Grund der vorliegenden schriftlichen Vereinbarung die kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Die von der Mutter und dem Vormunde abgegebene Erklärung über die Verlängerung der Lehrzeit erscheint gesetzlich unanfechtbar. (§ 244 u. 1385 a. b. G. B.). Die Lehrzeit für Steindruckerlehrlinge ist im § 7 des Normaltarifes mit vier Jahren festgesetzt, dieselbe erscheint auch nicht überschritten (§ 98a Gew. O.), weil der Kläger trotz der erwähnten Vereinbarung effektiv nur durch vier Jahre bei dem Beklagten Lehrling war.

Der Kläger war daher in den dem 20. Februar 1907 folgenden vier Wochen noch als Lehrling und nicht als Gehilfe anzusehen, u. zw. trotz der am 20. Februar 1907 erfolgten Freisprechung, weil diese vorzeitige Freisprechung nur durch Irrtum des von der Lehrzeitverlängerung nicht verständigten Gremiums veranlaßt wurde.

Den vereinbarten Lehrlingslohn hat Kläger aber während der kritischen Zeit unbestritten erhalten, weshalb das Klagebegehren als unbegründet abzuweisen war.

Nr. 1309.

Ein Gewerbeinhaber, der einen Lehrling in Verwendung nimmt, obwohl ihm bekannt ist, daß er sein früheres Lehrverhältnis nicht rechtmäßig gelöst hat, macht sich einer Übertretung der Gewerbeordnung schuldig und haftet dem früheren Arbeitgeber für den durch den eigenmächtigen Austritt des Lehrlings verursachten Schaden. (§ 86 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 2. November 1903, Cr. I, 352/3.

Der Klage eines Meisters gegen einen zweiten Meister, welcher ihm den minderjährigen Lehrling W. A. entlockt hatte, auf Schadenersatz im eingeschränkten Betrage von 30 K wurde stattgegeben.

Gründe: Auf Grund des übereinstimmenden Parteienvorbringens und der Aussagen der Zeugen W. A. und K. H. hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß der Beklagte wußte, der minderjährige W. A. sei ein Lehrling des Klägers und habe das Lehrverhältnis mit seinem Lehrherrn (Kläger) nicht ordnungsmäßig gelöst, und daß der Beklagte diesen Minderjährigen dennoch in die Arbeit, respektive in die Lehre aufnahm, als dieser Lehrling im Sommer (etwa 15. Juli 1903) aus der Lehre dem Kläger entlief.

Daß der minderjährige W. A. sich wirklich in der Lehre beim Beklagten befand, erhellt aus dem eigenen Anerkenntnis des Beklagten, aus den Aussagen der Zeugen W. A. und K. H. sowie zum Mindesten aus dem Umstande, daß der minderjährige W. A. gewerbliche Arbeiten, wie jeder Lehrling, somit als gewerblicher Hilfsarbeiter (§ 73 Gew. O.) für den Beklagten geleistet hat.

Durch diese Handlung des Beklagten machte sich derselbe gemäß § 86 Gew. O. nicht nur einer Übertretung der Gewerbeordnung schuldig, sondern haftet auch für den durch den eigenmächtigen Austritt des Hilfsarbeiters und die Verletzung des früheren Lehrvertrages seitens des Lehrlings W. A. erwachsenden Schaden (§ 86 Gew. O. und § 1302 a. b. G. B.).

Daß dem Kläger wirklich ein Schaden erwuchs, geht daraus hervor, daß der Kläger durch den eigenmächtigen Austritt des Lehrlings W. A. eine Arbeitskraft verlor, welche er ausgebildet hatte und welche er — wie der Beklagte auch nicht widersprach — durch eine andere Kraft ersetzen mußte, welche ihm dieselben Dienste wie der jüngste Arbeiter geleistet hätte.

Das Gericht hat die Überzeugung gewonnen, daß dieser Schaden bloß für sechs Wochen (vom 15. Juli bis Ende August 1903) — wo das Lehrverhältnis zwischen dem Kläger und dem minderjährigen Lehrling W. A. infolge Kündigung seitens des väterlichen Kurators gelöst worden ist — berechnet werden könne, und zwar hält das Gericht gemäß § 273 Z. P. O. für angemessen, daß für diesen Schaden jener Lohn des sogenannten „jüngsten“ Arbeiters, (welcher im Orte P. gegenwärtig etwa 5 K für die Woche beträgt) als Grundlage anzunehmen sei, und daß somit der dem Kläger erwachsende Schaden sich auf (6 mal 5 K =) 30 K beläuft, weshalb in dieser Richtung der eingeschränkten Klagsbitte stattgegeben wurde, wobei noch erwogen wurde, daß selbst der Beklagte dem minderjährigen Lehrling W. A. für die Woche 1 K zahlte, ihn somit als eine Hilfskraft ansah und demnach auch entlohnte.

Nr. 1310.

Bei vorzeitiger Lösung des Lehrverhältnisses können die dem Lehrling als Weihnachtsgeschenk übergebenen Kleider nicht zurückgefordert werden.

Das eigenmächtige Vorenthalten der dem Lehrlinge gehörigen Sachen wegen eines von ihm angerichteten Schadens ist unzulässig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 5. April 1907, Cr. I. 90/7.

Dem Klagebegehren des gesetzlichen Vertreters des mj. Lehrlings E. H. auf Herausgabe der von ihm eingebrachten Betten sowie der von dem Meister dem Lehrling übergebenen Kleidungsstücke wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte verweigert, nachdem das zwischen ihm und dem mj. E. H. bestandene Lehrverhältnis im Einverständnisse mit dem gesetzlichen Vertreter des letzteren am 28. Februar 1907 vorzeitig aufgelöst worden war, die Herausgabe des vom Kläger eingebrachten Bettzeuges sowie des demselben übergebenen Anzuges mit der Begründung

a) daß er den fraglichen Anzug dem Kläger überhaupt nicht geschenkt, sondern lediglich geborgt habe,

b) daß Kläger ihm eine Auslagscheibe im Werte von 12 K 30 h zerschlagen habe und daß er erst nach Ersatz dieses Betrages die Betten herauszugeben verpflichtet sei.

In keiner dieser beiden Richtungen kann das vom Beklagten behauptete Retentionsrecht als begründet erkannt werden.

Ad *a)* erscheint durch das eigene Zugeständnis des Beklagten festgestellt, daß er dem Kläger den fraglichen Anzug am heiligen Abend und zwar zu Mittag übergab mit dem Bedeuten, daß er ihn tragen und achtgeben solle, daß er nicht zerrissen werde.

Gerade der Zeitpunkt der Übergabe aber, sowie die vorbehaltslose Art derselben lassen, wenn hiebei insbesondere noch berücksichtigt wird, daß Kläger beim Beklagten nur in Kost und Logis stand und eine Verpflichtung des letzteren zur Bekleidung des Klägers während der Dauer der Lehrzeit nicht bedungen war, keinen Zweifel darüber aufkommen, daß es in der Absicht des Beklagten lag, die bezeichneten Kleider dem Kläger, der bereits $1^1/_2$ Jahre bei ihm als Lehrling in Verwendung stand, unentgeltlich zu überlassen (§ 863 a. b. G. B.) Bei der gegebenen Sachlage konnte die Übergabe der Kleider vom Kläger nur im Sinne einer Schenkung (§ 938 a. b. G.B.) verstanden werden.

War aber der Kläger durch Schenkung Eigentümer dieser Kleider geworden, dann durfte ihm bei Auflösung des Lehrverhältnisses die Herausgabe derselben ebenso wie der ihm gehörigen Betten nicht vorenthalten werden.

Die vom Beklagten hingegen ad *b*) geltend gemachte Schadenersatzforderung vermag die Zurückhaltung dieser Sachen in keiner Weise zu rechtfertigen, da gemäß § 471 a. b. G. B. weder der Pfandnehmer noch irgend ein anderer Inhaber einer fremden Sache nach Erlöschung des ihm eingeräumten Rechtes befugt ist, dieselbe aus dem Grunde einer Forderung zurückzubehalten, und eine gerichtliche Verwahrung bisher nicht bewilligt wurde, ganz abgesehen davon, daß eine solche zu mindestens in Ansehung der Betten im Hinblicke auf §§ 251, Z. 1, 379, Z. 1 und 402, E. O., unzulässig wäre.

Hiernach war dem Klagebegehren mit Absehung von der beklagterseits angebotenen Beweise, betreffend die Höhe der eingesendeten Schadensersatzforderung, vollinhaltlich stattzugeben.

Nr. 1311.

Ist Verköstigung des Lehrlings bedungen, so hat bei vorzeitiger Lösung des Lehrverhältnisses der Lehrherr den Lehrling für die entgangene Verköstigung zu entschädigen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 9. April 1907, Cr. V, 79/7.

Der Kläger L. D. wurde vom Beklagten vom 14. August 1903 angefangen als Lehrling auf die Dauer von drei Jahren aufgenommen, der Beklagte war verpflichtet, dem L. D. während der Vertragsdauer Kost und Schlafstelle unentgeltlich zu gewähren.

Am 26. Mai 1906 erklärte der Beklagte dem D., daß er ihn schon jetzt freisprechen lassen werde, und er händigte ihm eine Bestätigung des Inhaltes ein, daß er als Gehilfe arbeiten könne, der Lehrbrief nur noch zur Bestätigung der Genossenschaft in Krems aufliege. Den Lehrbrief erhielt L. D. erst am 18. August 1906.

Der Kläger führt nun aus, daß er wegen Mangels des Lehrbriefes trotz eifrigen Suchens eine Arbeit nicht finden konnte. Er habe keinen Verdienst gehabt und auch während der ganzen Zeit vom 26. Mai bis 18. August 1906 vom Beklagten weder Kost noch Wohnung erhalten, zu deren Leistung der Letztere aus dem Lehrvertrage verpflichtet gewesen wäre.

Der Kläger berechnet den Wert dieser Leistung mit 24 K per Woche und stellt somit für die obgenannte Zeit einen Entschädigungsanspruch per 264 K.

Bei der Streitverhandlung am 9. April 1907 gab der Kläger an, daß er nach der Entlassung, so lange er in Wien blieb, bei seiner Schwester gegessen habe und daß er von da ab, d. i. seit seinem am 6. Juni 1906 erfolgten Eintreffen in Prerau, Kost und Wohnung bei seinem Onkel und Vormund J. J. hatte. Beiden habe er hiefür ein Äquivalent bisher nicht gegeben.

Der Beklagte verweigert die Zahlung des geforderten Betrages und führt in tatsächlicher Hinsicht diesbezüglich Nachstehendes an:

1. Der Kläger habe sich kurz vor der Auflösung des Lehrverhältnisses zum Gehilfen Stanislaus P. geäußert, er werde machen, was er wolle, und wenn der Alte sich rühren wird, rennt er ihm etwas in den Bauch, daß er hin werde. Und das sei der Grund der Lösung des Lehrverhältnisses gewesen.

2. Er (Beklagter) habe sich nach Auflösung des Lohnverhältnisses an den Genossenschaftsvorsteher J. M. gewendet, damit dieser dem Kläger Arbeit verschaffe. M. habe auch dem Kläger 2 Arbeitsplätze namhaft gemacht, der Kläger sei aber gar nicht hingegangen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Wenn auch das Petit der Klage einen Zweifel darüber läßt, ob J. J. die geforderte Summe im eigenen Namen oder für sein Mündel anspricht, so kann doch mit Rücksicht auf den Inhalt der Klage, auf die beigebrachte Legitimation zur Klageführung und die Bezeichnung der Rechtssache in der Klage ein Zweifel darüber nicht bestehen, daß die Forderung im Namen des Minderjährigen gestellt wird.

Im anderen Falle wäre auch die Kompetenz des Gewerbegerichtes nicht gegeben.

Nun geht aber aus den in Ergänzung der Klage gemachten Angaben des Klägers und der Aussage des Zeugen E. B. hervor, daß L. D., so lange er in Wien weilte, vom Beklagten und seiner (des Klägers) Schwester, später von seinem Vormund die Kost und Wohnung, welche ihm der Beklagte hätte gewähren sollen, erhalten hat. D., der hiefür ein Äquivalent nicht geleistet hat, hat somit einen Schaden nicht erlitten und kann daher den Ersatz eines solchen nicht verlangen.

Mit Urteil des k. k. Landesgerichtes Wien als Berufungsgericht vom 6. Mai 1907, Cg. VI, 314/7, wurde der Berufung des Klägers teilweise stattgegeben und ihm ein Teilbetrag von 112 K 80 zuerkannt.

Gründe: Unbestritten ist, daß nach dem Lehrvertrage der Beklagte die Pflicht auf sich nahm, dem L. D. während der vom 14. August 1903 bis 14. August 1906 dauernden Lehrzeit Kost und Wohnung zu gewähren. Nach § 99 Gew. O. muß auch der bezüglich eines minderjährigen Lehrlings abgeschlossene Lehrvertrag unter anderen die Bedingungen der Aufnahme in Betreff des etwaigen

Lohnes, der Verköstigung, Wohnung des Lehrlings etc. enthalten. Es kann mithin in einem Vertrage über das Lehrverhältnis, das in mehrfacher Hinsicht einem familienrechtlichen Verhältnisse gleichkommt, vereinbart werden, daß der im § 97 Gew. O. erwähnte Lohn ausschließlich oder doch auch in der Verabreichung der Kost und Wohnung bestehen soll, welche Vereinbarung bei Hilfsarbeitern nach § 78 Gew. O. unzulässig wäre. Einen gesetzlich zulässigen Lösungsgrund im Sinne des § 101, Z. 1 Gew. O., insbesondere auch jenen nach lit. b macht der Beklagte selbst nicht mehr geltend. Aus welch anderem Grunde er die Lösung vollzog, ob er speziell mit der Ende Mai 1906 tatsächlich erfolgten Aussperrung der Bauarbeiter zusammenhängt, was der Beklagte negiert, ist belanglos. Da der Beklagte ohne rechtmässigen Grund das Lehrverhältnis unterbrochen hat, muß er sein Verschulden verantworten (§ 1160 b. G. B.) und den vollen Lohn prästieren. Nachdem aber die Leistung in natura nicht mehr möglich ist, tritt an deren Stelle das Äquivalent in Geld.

Mag nun der Anspruch des Klägers als Lohn oder als Schadenersatzanspruch aufgefaßt werden, auch wenn er als letzterer anzusehen wäre, könnte der Anschauung des Gewerbegerichtes, daß im Vermögen des L. D. ein Schaden sich nicht ereignet hat, weil dritte Personen ihm Kost und Unterstand boten, nicht ohne weiters beigepflichtet werden, denn es liegt nicht vor, daß diese dritten Personen aus einer Liberalität die Leistungen auf sich genommen hätten. Dies behauptet der Beklagte selbst nicht und es ist bei der Lebensstellung der dritten Personen, insbesondere des J. J. dies wohl auch nicht anzunehmen.

Die von beklagter Seite herangezogene Analogie der §§ 167 und 1042 b. G. B. trifft nicht zu, da es sich vorliegenden Falls nicht um einen Aufwand handelt, den der Beklagte nach dem Gesetze zu leisten hätte, sondern um eine Leistung aus dem Lehrvertrage. Auch der Hinweis des Beklagten auf das Einverständnis des L. D. mit der vorzeitigen Lösung des Lehrverhältnisses ist verfehlt, denn die Lösung erfolgte ohne Wissen und Mitwirkung des Vormundes und es steht ihrer Gültigkeit die Bestimmung der §§ 865 und 244 a. b. G. B. entgegen. Was nun den Lohnanspruch des Klägers anlangt, so konnte demselben nur die Zeit vom 2. Juni bis 8. August 1906 zu Grunde gelegt werden, denn es ist durch die Zeugenaussage des R. P. glaubwürdig erwiesen, daß der Kläger bis 2. Juni vom Beklagten den Lohn in natura erhielt.

Andrerseits geht aus der vom Beklagten vorgelegten Klageschrift Cr. V, 892/6 hervor, daß der Kläger schon am 8. August 1906 in den Besitz des Lehrbriefes gelangt ist. Es kommen also nur die 67

Tage = $9^1/_2$ Wochen vom 2. Juni bis 8. August 1906 in Betracht. Der Gerichtshof findet ein tägliches Geldrelutum von 1 K 40 h pro Tag für die Verpflegung des Klägers angemessen und zwar je 20 h für Frühstück und Jause, 60 h für das Mittag- und 40 h für das Abendbrot, wobei auf die derzeitigen, gerichtsbekannten Lebensmittelpreise und das Alter des Klägers Betracht genommen wurde (§ 273 C. P. O.).

Das ergibt für 67 Tage	93 K 80 h,
für die Wohnung wurde pro Woche ein Betrag von 2 K,	
das sind für $9^1/_2$ Wochen	19 „ — „
angenommen, zusammen	112 K 80 h.

Nr. 1312.

Auch vor Eröffnung des Betriebes gebührt dem Werkmeister, der mit der Einrichtung desselben und der Erzeugung der notwendigen Maschinen betraut wurde, die Qualifikation eines höheren Angestellten im Sinne des § 73, Abs. 3 Gew. O., sowie die Kündigungsfrist gemäß Art. 61 H. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 26. September 1905, Cr. I, 153/5, abgeändert durch das Urteil des Kreis- als Berufungsgerichtes in Teschen vom 27. November 1905, Cg. I, 286/5.

Der Kaufmann Siegmund St. ist Inhaber eines Patentes zur Erzeugung von Markttaschen mit Wagen.

Um dasselbe zu verwerten, engagierte St. den Werkmeister Paul W., welcher die zur Erzeugung der Taschen und Wagen nötigen Maschinen konstruieren, alle zur Einrichtung des Betriebes notwendigen Vorarbeiten leisten und die Fabrikation der Taschen als Werkführer leiten sollte.

Dafür wurde ihm ein Monatsgehalt von 120 K zugesagt; über die Kündigungsfrist wurde nichts vereinbart.

Im September 1904 hat Werkmeister Paul W. seinen Dienst angetreten, das Patent studiert, die nötigen Werkzeuge angefertigt und gemeinschaftlich mit zwei Schlossern und einem Hilfsarbeiter Stanzen und Schnitte hergestellt; insbesondere wurden drei Wagen konstruiert, welche sich allerdings nicht als völlig brauchbar erwiesen.

Die Betriebsanlage wurde wohl seitens der Gewerbebehörde genehmigt, zu einer wirklichen Betriebseröffnung kam es jedoch nicht.

Am 26. Mai 1905 wurde dem Werkmeister seitens des Patentinhabers 14tägig mit dem Endtermin des 10. Juni 1905 gekündigt.

Der Werkmeister rechnete sich zu den Angestellten höherer Kategorie im Sinne des § 73 Gew. O., weil er die gewerbliche Fort-

bildungsschule in Muskau besucht habe, durch viele Jahre als Obermeister beschäftigt worden und auch von dem Patentinhaber als solcher angestellt, mit „Werkmeister" angesprochen und als solcher auch in der Bielitzer Bezirkskrankenkasse angemeldet worden sei.

Er habe bei dem Patentinhaber eine leitende Stellung bekleidet und auch kommerzielle Dienste geleistet, indem er das Material-, Inventurs-, Spesen-, Kasse- und Lohnbuch führte.

Gestützt auf Artikel 61 H. G. B. beantragte Paul W. die Verurteilung des Patentinhabers Siegmund St. zur Bezahlung des Gehaltes für die Monate Juni, Juli und August 1905 per je 120 K, zusammen 360 K.

Für den Monat September, der ihm nach Art. 61 H. G. B. auch zu vergüten gewesen wäre, verlangte Kläger keinen Gehalt, da er mit 1. September eine neue Stellung gefunden hatte.

Das Gewerbegericht hat dem Kläger den Gehalt für die ersten zehn Tage des Monates Juni per 40 K zuerkannt, den Mehranspruch jedoch abgewiesen.

Gründe: Es war in erster Linie zu erörtern und entscheiden, in welche Kategorie von Arbeitern der Kläger einzureihen ist. Diesfalls kam das Gewerbegericht auf Grund des Bildungsgrades des Klägers und seiner bisherigen Beschäftigungen zu der Anschauung, daß Kläger nicht zu den Arbeitern höherer Kategorie nach Absatz 3 des § 73 Gew. O. zu zählen sei, daß also für ihn die Bestimmungen des VI. Hauptstückes der Gewerbeordnung zu gelten haben. Daß er sich selbst nicht für mehr hielt, geht daraus hervor, daß er seinem letzten Dienstgeber auch nur 14tägig gekündigt hatte.

Von Leistungen kommerzieller Natur kann füglich auch nicht gesprochen werden, da solche Bücher, wie sie Kläger geführt hat, in jeder Fabrik von den sogenannten Vorarbeitern oder Meistern geführt werden, wozu durchaus keine kaufmännische Schulung erforderlich ist. Daß Kläger vom Beklagten mit „Werkmeister" angesprochen und als solcher bei der Krankenkasse angemeldet wurde, kann selbstverständlich für die rechtliche Beurteilung seiner Stelle nicht relevant sein. Er ist wie jeder Webmeister in den hiesigen Tuchfabriken gewerblicher Hilfsarbeiter und hat den Anspruch auf 14tägige Kündigung.

Dem Kläger gebührt also, da seine Ansprüche pro Mai befriedigt sind, lediglich der Gehalt für 1. bis 10. Juni, also für ein Drittelmonat.

Dem Klagebegehren konnte daher nur rücksichtlich des Teilbetrages per 40 K Folge gegeben werden.

Infolge Berufung des Klägers hat das Kreisgericht in Teschen als Berufungsgericht das vorstehende Urteil abgeändert und dem

Kläger den Gehalt für die Monate Juni, Juli und August im Gesamtbetrage per 360 K zuerkannt.

Gründe: Bei Prüfung der allein entscheidenden Frage, unter welche Kategorie der im § 73 Gew. O. genannten Personen der Kläger als Arbeiter im Betriebe des Beklagten zu rechnen sei, konnte das Berufungsgericht der Anschauung des Gewerbegerichtes Bielitz nicht beipflichten und hat der Berufung des Klägers Berechtigung nicht absprechen können.

Es muß zunächst als unentscheidend angesehen werden, welchen Bildungsgrad Kläger aufzuweisen hatte und welcher Art seine bisherige Beschäftigung war, zumal es sich nur um Beurteilung der Arbeitsleistung im Betriebe des Beklagten handeln kann. Einen Schluß auf die Qualifikation der letzterwähnten Arbeit können diese Momente nicht gestatten. Ganz abgesehen davon, liegen Tatsachen vor die auf eine bisherige Verwendung des Klägers in höheren Dienstleistungen hindeuten, so daß er eine höhere fachliche Fortbildungsschule in Muskau absolvierte, und aus seinen bisherigen Zeugnissen und Verträgen sich ergibt, daß er als „Betriebsleiter", als „selbständiger Meister", als „mit der Leitung der Werkstatt und der Überwachung des gesamten Dampfkessel- und Maschinenbetriebes" betraut in Verwendung stand.

Demgegenüber können bei der gegenständlichen relativen Nebensächlichkeit der bisherigen Arbeitsleistung des Klägers die Tatsachen, daß er in seinem Arbeitsbuche als Maschinenschlosser, übrigens auch als Mechaniker bezeichnet ist, nicht ins Gewicht fallen.

Auch bei Beurteilung der Stellung des Klägers im Betriebe des Beklagten ist das Berufungsgericht auf Grundlage der Ergebnisse der Verhandlung und der Beweise zur Überzeugung gekommen, daß Kläger jene höheren Dienstleistungen nach § 73, Abs. 3, Gew. O., zu gewähren hatte.

Es handelte sich nach übereinstimmendem Vorbringen beider Teile um die Ausbeutung eines Patentes für Markttaschen samt Wage und war in erster Linie mit Hilfe der nötigen Maschinen, bezw. Wagen eine solche Tasche herzustellen, um die Möglichkeit einer rationellen Ausbeutung des Patentes zu erproben.

Schon aus der Natur dieser Arbeit, die gemäß Vereinbarung der beiden Parteien dem Kläger übertragen wurde, ergibt sich, daß dem Kläger eine entscheidende, selbständige Stellung zukam. Damit steht der Inhalt des Lohnvertrages zwischen den Streitteilen, wie er von dem Belangten selbst angegeben wurde, in vollem Einklang. Danach hatte Kläger die nötigen Vorarbeiten zur Einrichtung des Betriebes selbst zu treffen, hatte die nötigen Maschinen zu konstruieren und

endlich den Betrieb einzurichten. Damit ist aber in entscheidendem Maße das Kriterium einer gerade in den technischen Fragen vollständigen Unabhängigkeit und Selbständigkeit gegeben.

Dem Kläger oblag es, das Patent, das nur in den theoretischen Grundzügen vorlag und dessen Praktikabilität noch nicht sichergestellt war, in die Praxis hinüber zu leiten, es auszuführen und insbesondere die Wagen auszuarbeiten.

Der Kläger hat auch in letzterer Richtung Projekte ausgearbeitet, u. zw. drei derartige Wagen. Daß aber die Projekte den praktischen Erfordernissen nicht entsprachen, muß als belanglos angesehen werden, da hiedurch der Arbeitsleistung die obangeführte technische Unabhängigkeit nicht genommen werden kann, abgesehen davon, daß die Unzulänglichkeit der Projekte nicht behauptet und auch nicht vollkommen sichergestellt ist und nicht ausgeschlossen erscheint, daß der Grund derselben in dem Patent selbst gelegen war und weitere Versuche des Klägers vielleicht zum Ziele geführt hätten.

Die Anschauung, daß Kläger den im § 73, Abs. 3, Gew. O., aufgezählten Arbeitern zuzuzählen sei, wird außer durch die Erwägung, daß er in seinem Wirkungskreis keinem übergeordneten Willen zu gehorchen hatte, noch dadurch gestützt, daß er in dem Betriebe des Beklagten auch außerhalb der rein fachlichen Fragen eine entscheidende Stellung einnahm. Er hatte, wie sich aus der vorgelegten Aufstellung vom 1. Juni 1905 ergibt, alle auf den Betrieb als solchen bezüglichen Aufzeichnungen und Bücher, nämlich ein Materialbuch, ein Spesenbuch und ein Lohnbuch geführt. Zu alledem kommt noch, daß Kläger laut Legitimationsbuches Nr. 17.789 bei der Krankenkasse als „Werkführer" angemeldet war, daß Kläger unbestrittenermaßen Arbeiter entlassen und deren Zeugnisse als Werkmeister fertigen konnte und schließlich gegen Monatslohn angestellt war, was im § 73, Abs. 3, Gew. O. mit als Merkmal der höheren Dienstleistung hingestellt ist.

Gegenüber allen diesen Erwägungen muß es als unentscheidend angesehen werden, daß es sich nach den verlesenen Entscheidungen der politischen Behörden nur um die Genehmigung einer Werkstätte handelte, der volle Betrieb noch nicht eingerichtet und demgemäß auch noch nicht die entsprechende Anzahl von Hilfsarbeitern aufgenommen war. Dadurch kann der obgeschilderte Charakter der Dienstleistungen nicht alteriert werden, ja es muß sogar gerade die Einführung und Einrichtung eines Betriebes als verantwortlichere und entscheidendere Stellung angesehen werden, als es die Überwachung und Leitung eines schon erprobten Betriebes wäre. Da sonach Kläger nicht den „Hilfsarbeitern" im Sinne des § 73 Gew. O. zuzuzählen, vielmehr ihm die Stellung als Arbeiter der im Abs. 3 des § 73 Gew. O.

bezeichneten höheren Kategorie zuzuweisen ist, war ihm im Sinne des Art. 61 H. G. B. sechswöchentlich mit Ablauf des Kalendervierteljahres aufzukündigen gewesen, d. h. im vorliegenden Falle am 19. August 1905 mit Wirkung für Ende September 1905. Da ihm aber zugegebenermaßen am 26. Mai 1905 für den 10. Juni 1905 gekündigt wurde, so war ihm der Gehalt für die Monate Juni, Juli und August zuzuerkennen.

Nr. 1313.

Die Zuweisung einer minder einträglichen Arbeit an einen Akkordarbeiter kann den Unternehmer nach § 1155 a. b. G. B. ersatzpflichtig machen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 16. Februar 1905, Cr. II, 12/5.

Kläger war in der Tuchfabrik der belangten Firma durch 21 Wochen als Weber beschäftigt und hat in den ersten 20 Wochen im Durchschnitte wöchentlich 14 K 74 h verdient.

In der letzten Woche hat Kläger trotz Anwendung des gewöhnlichen Fleißes nur 5 K 6 h ins Verdienen gebracht, weil ihm die wenig rentable Couponarbeit zugewiesen worden ist.

Kläger, welcher für sich, seine Frau und drei Kinder zu sorgen hat, begehrt nun die Differenz per 9 K 68 h zwischen dem Verdienste der letzten Woche per 5 K 6 h und seinem gewöhnlichen Verdienste per 14 K 74 h, weil er von einem Lohne von 5 K 6 h wöchentlich mit seiner Familie nicht leben könne und nicht im stande sei, sich von diesem Gelde jene, wenn auch noch so dürftigen Nahrungsmittel anzuschaffen, welche notwendig sind, um den menschlichen Körper arbeitsfähig zu erhalten.

Die belangte Firma beantragte die Abweisung der Klage unter Hinweisung darauf, daß die Couponarbeit im normalen Verlaufe des Fabriksbetriebes begründet ist, daß sie nach höheren Einheitssätzen entlohnt wird wie die normale Webearbeit, daß Kläger als Akkordarbeiter nur nach dem zu stande gebrachten Arbeitsquantum entlohnt werden kann, daß er weiters keinen Minimalakkordlohn pro Woche garantiert hatte und daß bei Anerkennung des klägerischen Anspruches sämtliche nach Akkord entlohnten Arbeiter willkürlich Lohnaufbesserung beanspruchen könnten, wenn ihnen eine Wochenzahlung zu gering erschiene. Obwohl dem Kläger der Vorwurf minderen Fleißes oder sonst einer Nachlässigkeit nicht gemacht werden könne, so sei doch hervorzuheben, daß in der kritischen Woche drei Arbeiter bei ähnlicher Arbeit höhere Löhne erzielten.

Das Gewerbegericht hat die belangte Firma zur Bezahlung des Betrages per 9 K 68 h an den Kläger verurteilt.

Gründe: Der gemäß § 72, Abs. 2 Gew. O. auch auf Streitigkeiten aus dem gewerblichen Lohn- und Arbeitsverhältnisse anwendbare § 1155 a. b. G. B. bestimmt, daß dem Arbeiter eine Entschädigung gebührt, wenn er durch Zeitverlust verkürzt worden ist.

In Streitigkeiten aus dem Akkordlohnverhältnisse, welches täglich variable Löhne bedingt, ist die Anwendung der vorzitierten Gesetzesstelle deswegen schwierig, weil es im allgemeinen an einem Maßstabe gebricht, nach welchem zu beurteilen wäre, ob eine Verkürzung und in welchem Grade eine solche vorliegt, da die Lohnhöhe nicht zum geringen Teile von dem Fleiße und der Gewandtheit des Akkordarbeiters abhängt.

Im vorliegenden Falle erscheint jedoch die sonst schwierige Beurteilung der Verkürzung durch Zeitverlust (hier Zuweisung wenig rentabler Couponarbeit) deswegen erleichtert, weil trotz gewöhnlichen Fleißes des Akkordarbeiters der durch volle 20 Wochen ununterbrochen erzielte Durchschnittslohn plötzlich in der 21. Woche um 9 K 68 h vermindert worden ist, was ein Sinken um zirka 66% bedeutet.

Der Wochenlohn per 5 K 06 h sollte einer Familie von 5 Köpfen durch 7 Tage zum Unterhalte dienen, obwohl dem Haushalte des Klägers durch volle 20 Wochen zuvor für dieselbe Frist je 14 K 74 h zur Verfügung standen.

Mit Rücksicht auf diesen Ausnahmefall und ein Sinken des Durchschnittslohnes auf 34% ist es wohl zweifellos, daß Kläger durch Zuweisung einer schlecht lohnenden Arbeit, also durch Zeitverlust erheblich verkürzt worden ist und daß ihm trotz des vereinbarten Akkordlohnes und trotz Abganges einer Garantie für einen Minimalverdienst und trotz der betriebsmäßigen Notwendigkeit der Couponarbeit gemäß § 1155 a. b. G. B. eine Entschädigung gebührt, welche auf Grund des § 273 Z. P. O. mit 9 K 68 h durch das Gericht bestimmt worden ist.

Der Hinweis des Vertreters der belangten Firma auf die höheren Löhne anderer Arbeiter erscheint belanglos, weil dem Kläger ein Verschulden an dem geringen Verdienste nicht nachgewiesen wurde. Der Klageanspruch ist also begründet.

Nr. 1314.

Schadenersatzpflicht des Gehilfen wegen unbefugter Gewerbeausübung (§ 76 Gew. O. und § 1324 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 25. September 1906, Cr I, 137/6.

Der Klage eines Malermeisters gegen seinen Gehilfen wegen Schadenersatzes wurde stattgegeben.

Gründe: Festgestellt wurde, daß der Beklagte mit den Werkzeugen, Geräten und oft auch Farbmaterialien des Arbeitgebers ohne dessen Erlaubnis während oder außerhalb der Arbeitsstunden in das Malergewerbe fallende Arbeiten zu eigenem Gewinne übernommen und ausgeführt hat.

Durch diese unbefugte Verwendung der fremden Utensilien, durch die dem Unternehmer verursachte Konkurrenz und Zeitversäumnis wird die Pflicht zur Treue und zur gewissenhaften Erfüllung des Dienstes, welche schon nach dem Gesetze (§ 76 Gew. O.) einen wesentlichen Bestandteil eines jeden Arbeitsvertrages bildet, verletzt und ist der Hilfsarbeiter — abgesehen von eventuellen strafrechtlichen Folgen — schuldig, dem Meister gemäß der §§ 1295 und 1323 bis 1324 a. b. G. B. volle Genugtuung zu leisten, weil die unbefugte Gewerbeausübung als eine aus böser Absicht erfolgte Schädigung des Meisters angesehen werden muß. Der Hilfsarbeiter hat also den Unternehmer für die entwendeten Materialien, für die etwaige Abnützung der Utensilien sowie für die versäumte Arbeitszeit schadlos zu halten und auch den durch entgangene Arbeitszuwendungen eingebüßten Gewinn, insoweit sich derselbe bestimmen läßt, zu vergüten.

Mit Bedachtnahme auf diese Umstände wurde die Schadenshöhe nach § 273 Z. P. O. bestimmt.

Nr. 1315.

Ein als „Jodel" aufgenommener Bäckergehilfe darf deshalb, weil er das „Herführen" nicht versteht, wegen Unfähigkeit im Sinne des § 82, lit. b Gew. O. nicht entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 28. September 1906, Cr. I, 140/6.

Beklagter verlangte für seine Bäckerei in D. von der Bielitzer Genossenschaft mittels Korrespondenzkarte einen „Jodel", der auch Brotteig mischen könne.

Als solcher wurde ihm Kläger zugeschickt, der auch in der obigen Eigenschaft seinen Dienst bei dem Belangten angetreten hat. Kläger wurde aber nicht nur als Jodel und zum Mischen, sondern auch zum „Herführen" des Teiges verwendet.

Nach 14tägigem selbständigen Experimentieren, während welcher Zeit ihm das Gebäck stets mißlang, wurde Kläger ohne Kündigung wegen Unfähigkeit entlassen.

Er begehrte Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Kläger war als „Jodel“ und zum Mischen des Brotteiges vom Belangten aufgenommen worden.

Durch den sachverständigen Zeugen Michael G. wurde festgestellt, daß das von dem Kläger bereitete Gebäck bei der sogenannten „Herführung“ des Teiges verdorben worden ist und daß als „Jodel“ nur jüngere, in dem Bäckerhandwerke noch nicht vollkommen ausgebildete Gehilfen verwendet werden, die man nur zu untergeordneten Dienstleistungen heranzieht.

Ein „Jodel“ könne allenfalls als Schwarz- oder Weißmischer, niemals jedoch zu der schwierigen und verantwortungsvollen Arbeit des Herführens (Säuern, Einrühren und Mischen des Teiges) verwendet werden.

Ein sehr tüchtiger Mischer könne noch immer ein schlechter Herführer sein, da das Mischen nur einen Teil der Herführung bildet.

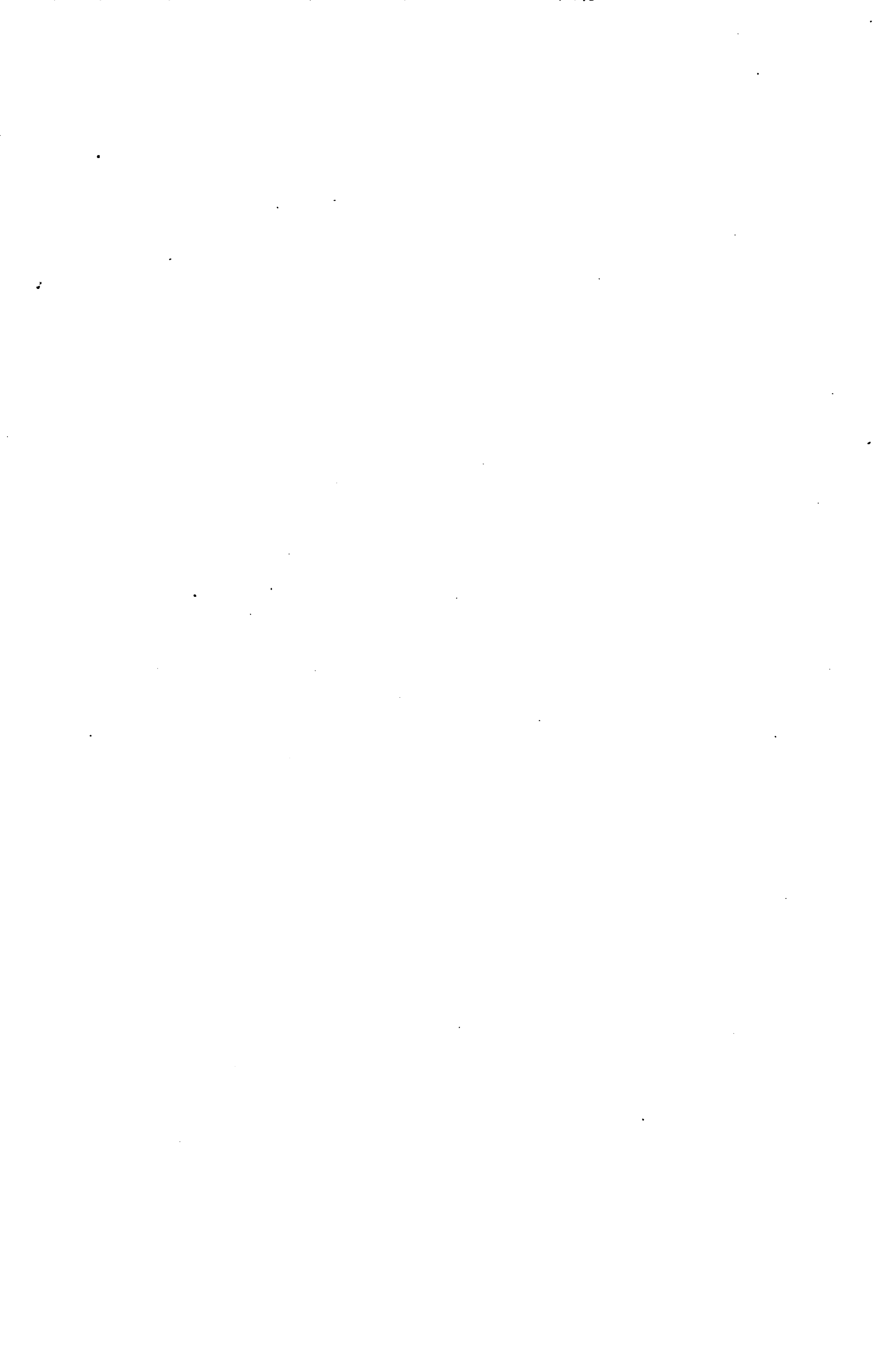
Daraus folgt, daß bei dem Kläger, welcher nicht einmal als eigentlicher Mischer aufgenommen worden war, sondern der nur nebenbei beim Mischen auszuhelfen hatte, nicht die Eignung zum Herführen stillschweigend vorausgesetzt werden konnte, so wenig wie dieselbe ausdrücklich bedungen worden war. Gerade daraus, daß bei der Aufnahme für nötig erachtet wurde, ausdrücklich festzustellen, daß der Jodel auch Brotteig mischen müsse, ergibt sich, daß eine noch weiter gehende technische Gewandtheit von ihm — wie ja auch natürlich — nicht vorausgesetzt wurde.

Daß der Beklagte den Kläger trotz des augenfälligen Mißlingens 14 Tage experimentieren ließ, ohne ihn irgendwie zu beaufsichtigen, kann den Kläger seines Anspruches auf die Kündigung nicht verlustig machen.

Kläger durfte gemäß § 82, lit. b Gew. O. ohne Kündigung nur dann entlassen werden, wenn sich dessen Unfähigkeit zu den ausdrücklich oder stillschweigend „bedungenen“ Arbeiten, nicht aber zu schwierigeren, ihm aus unangebrachter Nachsicht oder aus Sorglosigkeit überlassenen Diensten erwiesen hätte.

Der Belangte war daher nach dem Klagebegehren zu verurteilen.






Stanford Law Library
3 6105 062 576 553

